

El Salvador: desafíos y paradojas para derrotar la pobreza y la violencia

Resumen de la presentación de Jossie Escárte Müller en el Seminario TransFormación: Habilidades para la Productividad. Desarrollar el talento humano en El Salvador, un compromiso de todos. Banco Interamericano de Desarrollo, BID y Gobierno de El Salvador. 13 y 14 de julio de 2015. San Salvador, El Salvador

El Salvador se enfrenta a un gran reto frente a la persistencia en las bajas tasas de crecimiento (1,92 ES / 3,42 AL) y de inversión (14,49 ES / 21, 13 AL). A la vez su fuerza de trabajo presenta bajas tasas de escolaridad (6,5 años ES / 7,9 años AL), 12% de analfabetismo en mayores de 10 años y el 75% de la población no alcanza los 12 años de escolaridad. A este problema de stock se le agrega un problema de flujo: uno de cada dos jóvenes deserta del sistema escolar.

A un lado de la medalla están las empresas que no materializan las inversiones planeadas por falta de mano de obra competente y porque el costo de formar nuevos trabajadores es muy alto ya que deben partir de niveles muy primarios.

Y al reverso, los salvadoreños, en particular los jóvenes y las mujeres enfrentan precarias oportunidades laborales. Si bien el desempleo es bajo -alrededor de un 4%- la tasa de subempleo bordea el 45%, agravado con una tasa de informalidad mayor al 70%.

Las consecuencias de esta situación son una persistente pobreza y exclusión, que traen aparejado niveles de violencia de los más graves del mundo. Ante la falta de oportunidades los jóvenes toman caminos complejos que el país lucha por revertir: el ingreso a las Maras (pandillas) o migrar a los Estados Unidos.

Los salvadoreños tienen fama de ser muy buenos trabajadores, pero sin las capacidades laborales que el mercado requiere el país persevera en el círculo vicioso: con bajo crecimiento e inversión, no hay nuevos empleos de calidad. Y las empresas no invierten porque no hay fuerza de trabajo preparada.

La paradoja que se produce en los esfuerzos que el país realiza por compensar esta baja calidad de la mano de obra es que, el 63% de la cobertura y el 67% de la inversión en capacitación se realiza para el 23% de los trabajadores empleados formales.

Qué pasa con el 70% restante de trabajadores, los de menor productividad y con empleos más precarios y aquellos directamente sin empleo?, se mantienen en sus limitadas capacidades laborales sin romper el círculo vicioso.

La paradoja de este escenario es que las empresas declaran que ellas pueden -y de hecho lo hacen- invertir directamente en la formación técnica específica de sus trabajadores, existen numerosas experiencias de “academias” y “universidades” ligadas a empresas grandes. Es comprensible este comportamiento, toda vez que, para que las empresas se mantengan competitivas, la inversión en el desarrollo del capital humano específico es equivalente a la inversión en capital físico o tecnología, forma parte de su inversión o de sus costos de producción.

Este comportamiento “económicamente correcto”, hace que las empresas no inviertan en capacitación de competencias esenciales o básicas, sin embargo a la hora de declarar que tipo de trabajadores requieren se inclinan mayoritariamente hacia las habilidades “blandas” y las competencias de lecto escritura y matemáticas básicas.

En el estudio del BID “Desconectados, Habilidades, Educación y Empleo en América Latina”. De un total de 100 puntos, en promedio las firmas asignaron 55 puntos a las habilidades socioemocionales, aproximadamente 30 puntos a las habilidades de conocimiento y solo 15 puntos a las habilidades específicas.

Hallazgos similares mostró la Encuesta Empresarial sobre Competencias y Habilidades, realizada por FLACSO El Salvador, sobre el 80% de las empresas declaró como las principales competencias y habilidades demandadas, aquellas del área “blanda”, como trabajo en equipo, integridad y honestidad, autocontrol, manejo del tiempo, capacidad de expresarse, etc.

Esta es la gran paradoja, se requiere urgentemente cerrar las brechas crecientes de formación en competencias y habilidades esenciales y básicas, y los recursos se invierten en aquellos trabajadores que ya tienen empleos formales, con mejores competencias... esta paradoja no es patrimonio de El Salvador, se verifica en muchos países de la región incluido Chile.

Démosle la vuelta!, invirtamos más en la población de menores capacidades en competencias esenciales y transversales y usemos la capacitación técnico específica para incentivar la inversión en áreas deprimidas.

