

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
POSGRADO LATINOAMERICANO EN TRABAJO SOCIAL
MAESTRIA EN DEMOGRAFIA SOCIAL**

IV Promoción 2009-2010



**FACTORES SOCIO-DEMOGRÁFICOS QUE CONDICIONAN LA
EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN OCUPACIONAL DE LA FUERZA DE
TRABAJO EN LOS/AS JÓVENES DE 12 A 30 AÑOS EN HONDURAS
(2006-2010)**

TESIS

Presentado por:

Lic. Héctor Alcides Figueroa Escobar

Previo a optar el Grado de

MASTER EN DEMOGRAFIA SOCIAL

Tegucigalpa, Febrero de 2012

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS

Rectora

Doctora Julieta Gonzalina Castellano Ruiz

Vice rectora

Doctora Rutilia Calderón

Secretaria General

Licenciada Enma Virginia Rivera Mejía

Directora de Docencia Universitaria

Doctora Alicia Geraldina Rivera

Directora de Sistema de Estudios de Postgrado

Doctora Olga Marina Joya

Directora del Postgrado Latinoamericano en Trabajo Social

Doctora Ana Corina Hernández Rodríguez

Coordinadora Académica De La Maestría En Demografía Social

Máster Martha Lorena Suazo

Asesor de Tesis

Doctor Molina Chocano

Máster Manuel Flores

Contenido

CAPITULO I.....	6
INTRODUCCIÓN.....	6
1.2 Justificación	9
1.3 El contexto empírico de la investigación.....	13
1.3.1 Juventud	13
1.3.2 Nivel de escolaridad de los/as jóvenes.....	14
1.4 Planteamiento del Problema	19
1.5 Objetivos.....	18
1.5.1 Objetivo general.....	18
1.5.2 Objetivos específicos.....	18
CAPITULO II.....	19
2.1 Marco teórico.....	19
2.2 La empleabilidad en la perspectiva de los economistas clásicos.....	28
2.3 El mercado de trabajo en Adam Smith.....	29
2.4 El mercado de trabajo en Carlos Marx.....	34
2.5 La empleabilidad en las perspectivas de la economía moderna.....	41
2.5.1 La escuela neoclásica.....	41
2.5.2 La teoría del capital humano.....	45
2.5.3 Escuelas neoclásicas.....	50
2.5.4 La perspectiva de Max Weber.....	51
2.5.5 La perspectiva keynesiana.....	53
2.5.6 Planteamientos neokeynesianos.....	55
3. La política de empleo.....	64
3.1 Inversión.....	64
3.2 Educación y formación profesional.....	65
3.3 El papel de las organizaciones de trabajadores.....	65
3.4 Tratados de libre comercio.....	65
CAPITULO III.....	67

3.1 Metodología.....	67
3.2 Fuente de Datos.....	67
3.3 Operacionalización de conceptos.....	67
3.4 Construcción informática.....	68
3.5 Variables del estudio.....	68
CAPITULO IV	69
4. Datos generales de la población joven entre 12 y 30 años.	69
4.1.1 Población Joven Según Área de Residencia.....	69
4.1.2 Población joven de 12 a 30 años por sexo según rango de edad	70
4.1.3 Los/as jóvenes en el mercado labora, 2006-2010	71
4.1.4 Población en Edad de Trabajar Según Área de Residencia	72
4.1.5 Población en Edad de Trabajar según Nivel Educativo.....	72
4.2 Población joven de 12 a 30 años según zona de residencia, nivel educativo y rango de edad por sexo, 2006-2010.....	76
4.2.1 Jóvenes en el mercado laboral, según nivel educativo, 2006.....	77
4.2.2 Jóvenes en el mercado laboral, según rango de edad, 2006.....	79
4.3 Nivel de Pobreza de la Población Joven de 12-30 años.....	81
4.3.1 Ingresos promedios y el nivel educativo de los/as jóvenes.....	83
4.4 Tendencias del Mercado laboral.....	84
Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.....	84
4.4.1 Jóvenes que insertan por primera vez al mercado laboral.....	89
5 Población Joven de 12-30 años económicamente inactivos.....	90
5.1 Los infantes adolescentes de 12 a 14 años.....	95
5.2 Los adolescentes de 15 a18 años.....	96
5.3 Jóvenes de 19 a 24 años.....	97
5.4 Jóvenes adultos de 25 a29 años.....	98
5.5 Prueba de hipótesis	98
V CONCLUSIONES.....	100
BIBLIOGRAFÍA.....	104

ANEXOS.....	106
-------------	-----

Contenido de gráficos.

Gráfica No. 1 Honduras: Población joven por sexo, según zona de residencia, 2006-2010.....	70
Gráfica No. 2 Honduras: Población joven por sexo, según rango de edad, 2006-2010.....	71
Gráfica No. 3 Población en Edad de Trabajar, según área de residencia, nivel educativo, 2006-2010.....	73
Gráfica No. 4 Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según área de residencia, 2006.....	75
Gráfica No. 5 Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según área de residencia, 2010 (En miles de personas).....	76
Gráfica No. 6 Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según nivel educativo, 2006 (En miles de personas).....	78
Gráfica No. 7 Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según nivel educativo, 2010.....	79
Gráfica No. 8 Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según rango de edad, 2006 (En miles de personas).....	80
Gráfica No. 9 Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según rango de edad, 2010 (En miles de personas).....	81
Gráfica No. 10 Honduras: Ingreso de los/as jóvenes, según nivel educativo, 2006-2010.....	83
Gráfica No. 11 Honduras: Jóvenes según categoría ocupacional, 2006-2010.....	85
Gráfica No. 12 Honduras: Jóvenes por categoría ocupacional, según zona de residencia, 2006-2010.....	86
Gráfica No. 13 Honduras: Jóvenes ocupados por rama de actividad económica, 2006-2010(En miles de personas).....	86
Gráfica No. 14 Honduras: Jóvenes frente al mercado laboral y la educación, 2006-2010.....	88
Gráfica No. 15 Honduras: Jóvenes económicamente inactivos según zona de residencia y nivel educativo, según rango de edad, 2006-2010 (En miles de personas).....	91
Gráfica No. 16 Honduras: Jóvenes con problema de empleo según zona de residencia, 2006-2010.....	92
Gráfica No. 17 Honduras: Jóvenes con problemas de empleo según nivel educativo, 2006-2010.....	94
Gráfica No. 18 Honduras: Jóvenes con problema de empleo según rango de edad, 2006-2010.....	95

Contenido de cuadros

Cuadro No. 1 Honduras: Mercado laboral, 2006.....	11
Cuadro No.2 Honduras: Los/as jóvenes en el mercado laboral, 2006.....	12
Cuadro No. 3 Honduras: Población joven según rango de edad, 2006 y el 2010.....	13
Cuadro No. 4 Honduras: Población de 12 a 30 años, en números absolutos y relativos, 2006.....	14
Cuadro No. 5 Honduras: Los/as jóvenes de 12 - 30 años presentan los siguientes niveles de escolaridad 2006.....	15
Cuadro No. 6 Honduras: Jóvenes de 15 a 30 años que asisten a un centro educativo; por área de residencia y sexo, 2006.....	16
Cuadro No. 7 Honduras: Estratificación de jóvenes.....	68
Cuadro No. 8 Honduras: Población joven de 12 a 30 años según dominio, nivel educativo y rango de edad por sexo, 2006-2010.....	77
Cuadro No. 9 Honduras: Nivel de pobreza de la población joven de 12-30 años, según zona de residencia, sexo, nivel educativo y rango de edad, 2006-2010.....	82
Cuadro No. 10 Honduras: Población económicamente activa (Ocupados, Desocupados), 2006-2010.....	84
Cuadro No. 11 Honduras: Jóvenes que insertan al mercado de trabajo por primera vez, según nivel educativo y rama de actividad, 2006-2010.....	90

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN.

El presente estudio se orienta al conocimiento y análisis de los factores económicos y socio-demográficos que condicionan la empleabilidad y la inserción ocupacional de la fuerza de trabajo en los/as jóvenes de 12 a 30 años en Honduras (2006-2010), con el propósito de ofrecer información y datos que puedan servir para sustentar los procesos de diseño e instrumentos de políticas, planes, programas o proyectos de desarrollo económico y social de instituciones públicas o privadas.

En el contexto nacional el estudio pretende identificar la fuerza laboral atendiendo sus principales características o variables: Población en Edad de Trabajar (PET), Población Económicamente Activa (PEA), tasa de participación, tasa de desempleo abierto, subempleo invisible y subempleo visible; personas ocupadas que declaran ingresos e ingresos promedio de las personas ocupadas, experiencia laboral, nivel educativo.

Se da una atención especial al análisis de la condición laboral de la población de 12 a 30 años, con la idea de contribuir con ulteriores programas de desarrollo y empleabilidad para el grupo de jóvenes en estudio.

Los/as jóvenes comprenden un segmento importante de la población y por ser Honduras uno de los países más pobres de América Latina, se ven enfrentados a mayores riesgos sociales por estar en una etapa formativa, por lo que su grado de empleabilidad, será lo que establecerá la diferencia entre contar con un empleo que les permita forjar un mejor futuro para ellos, sus familias y el país ó por el contrario mantener una situación de pobreza.

La “empleabilidad” remite a “la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”¹.

¹ Empleabilidad, recomendación 195 de la OIT, 2004

La empleabilidad o habilidades de empleabilidad como también se le conoce ha sido vista como un fenómeno de observación, poco se ha explorado sobre la posibilidad de incluirlo dentro de la estructura teórica existente sobre el mercado de trabajo, este es uno de los puntos que se intenta profundizar en esta investigación.

Se consideran algunas variables como nivel educativo, edad, sexo etc. Es por ello necesario preguntarse cuál es el nivel educativo de este grupo de jóvenes en estudio si es suficiente en dotar de las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral, si el sistema de educación transmite las aptitudes y las condiciones para que los/as jóvenes puedan buscar y tener opciones de conseguir un empleo. Sin duda que la educación es un factor importante para mejorar las condiciones en los/as jóvenes y obtener mejores empleos, mejores salarios que sean más competitivos.

La formación profesional y la educación son prioritarias para que Honduras logre mayor competitividad y producción, el Estado como los sectores privados de la economía, deben prestar mayor atención e invertir en la calidad de los recursos humanos.

En general, la preparación que reciben los/as jóvenes de Honduras y la capacidad demandada en el mercado laboral muestra un desfase que posee la fuerza de trabajo, el contenido la calidad y la cobertura de la educación son insuficientes para satisfacer la evolución de la demanda en los mercados de trabajo o para mantener o mejorar la empleabilidad de la PEA.

El diseño de investigación consta de cinco capítulos: En el Capítulo I, se presenta la justificación, tema de la investigación, objetivo general y objetivos específicos, y el planteamiento del problema.

El Capítulo II, presenta el marco teórico del mercado laboral y el mercado de trabajo a partir de las corrientes que se opusieron a considerar que el valor sea solamente una función derivada de la cantidad de trabajo y, desde de esta postura, propusieron nuevos principios de comprensión del empleo y de la definición de los salarios. Se trata de los economistas de la escuela neoclásica y

otras corrientes contemporáneas —como la institucionalista y la regulacionista— que proponen visiones del mercado de trabajo alternativas a la de los neoclásicos.

El Capítulo III, hace referencia a la metodología desarrollada con la cual se vuelve operativo mercado de trabajo basado en los factores económicos socio-demográficos que condicionan la empleabilidad y la inserción ocupacional de la fuerza de trabajo joven de 12 a 30 años en Honduras (2006-2010).

En el Capítulo IV, presenta las tendencias fundamentales observadas en el análisis de los datos (2006-2010). Es un perfil de los factores y características fundamentales de la economía estatal extraídas exclusivamente en la medida que tienen alguna influencia sobre el mercado de trabajo. El análisis se hace sectorialmente y por ramas de actividad, poniendo énfasis en los procesos de concentración de capital industrial y planta manufacturera que dan origen a un mercado de trabajo con bajo nivel de desarrollo y con espacios físicos de alta concentración que ejercen un efecto de rechazo sobre ciertos grupos de la fuerza de trabajo. Además se presentan los rasgos fundamentales del mercado de trabajo en Honduras.

Se termina con un conjunto de conclusiones generales, la bibliografía utilizada y los cuadros anexos en los cuales se desprende el análisis del diseño de la investigación en su conjunto.

1.2 Justificación

La principal razón por la cual corresponde ocuparse del mercado de trabajo, y determinar los factores económicos socio-demográficos que condicionan la empleabilidad y la inserción ocupacional de la fuerza de trabajo en los/as jóvenes de 12 a 30 años en Honduras, es por la estrecha relación que tiene el empleo con el bienestar de las familias o para ponerlo en negativo, con la evolución de la pobreza, pues, la gente es pobre por que no tiene empleo o el empleo que posee no le proporciona ingresos suficientes.

Alrededor del 95% de los ingresos de las familias, se generan en actividades laborales en todas partes del mundo. La trascendencia de este trabajo radica, en el hecho de que no existen estudios de carácter global que informen acerca de la situación general del mercado laboral de Honduras.

La población en edad de trabajar (PET) en Honduras para mayo de 2006 era de 5,507,697, de los cuales el 56.0% sólo tienen educación primaria, el 24% secundaria, el 6.0% superior y un 13.5% sin nivel educativo. El cuadro No. 1, muestra que el rango de edad de 18-24 años es el más representativo, demostrando que la PET en su mayoría es joven (47%), esto indica la importancia de implementar programas y proyectos relacionados con el tema del empleo que potencien las capacidades de formación e inserción laboral de este importante grupo poblacional.

Dentro de la población en edad de trabajar se encuentra la población económicamente activa (ocupada y desocupada) así como la población económicamente inactiva.

La población económicamente activa, la población ocupada es mayoritaria y en menor medida el cuadro No. 1 refleja los desocupados, lo cual indica que el problema no son los desempleados sino que el subempleo, principalmente en jóvenes de 18 a 24 años; ya que la mayoría se encuentran como inactivos, desempleados y sobre todo con problemas de subempleo debido a que poseen

un nivel educacional bajo por lo cual se desempeñan en actividades de baja productividad.

La población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET), son importantes indicadores del mercado laboral, el comportamiento de la PEA en relación con la PET, nos indica el total de personas que deberían ser “incorporadas” al mercado laboral o cuantos puestos de trabajo habrían de generarse a nivel nacional.

La composición de la PEA, muestra que en los rangos de edad de 18 a 24 años se encuentra la mayor parte de la fuerza laboral; de hombres y mujeres, dicha concentración obedece en gran parte a que los/as jóvenes en estas edades comúnmente egresan del nivel medio y superior para incorporarse al mercado laboral.

En mayo de 2006, los ocupados ascienden a 2,695,847 lo que muestra un comportamiento creciente, cuyos datos reflejan una mayor participación de los hombres en comparación con las mujeres en el mercado laboral.

La mayor parte de la población ocupada tiene un bajo nivel educativo principalmente en el área rural donde los ocupados el 65.5% se ubican en el nivel de educación primaria, el principal problema de la fuerza de trabajo. Que esta situación debe ser analizada en detalle y combatida por todas las implicaciones negativas que conllevan para la sociedad hondureña.

Cuadro No. 1
Honduras: Mercado laboral, 2006

Jóvenes	PET	PEA	Ocupados	Desocupados	Subempleo Visible	Subempleo Invisible
Total Nacional	5,507,697	2,792,261	2,695,847	96,414	135,845	799,270
De 10 a 11 años	418,621	18,062	18,062	-	170	446
De 12 a 14 años	606,885	91,496	90,979	517	4,370	14,641
De 15 a 18 años	747,606	279,698	267,381	12,317	14,921	99,063
De 19 a 24 años	813,746	497,763	461,705	36,059	23,404	145,231
De 25 a 29 años	505,922	340,978	325,453	15,525	15,848	91,408
De 30 a 34 años	406,912	289,814	281,072	8,742	13,918	76,680
De 35 a 39 años	379,244	271,233	265,073	6,160	16,900	73,994
De 40 a 44 años	336,530	245,311	239,895	5,416	14,361	66,241
De 45 a 49 años	297,416	210,057	205,182	4,875	12,135	55,157
De 50 a 54 años	261,834	183,009	179,499	3,510	8,889	53,408
De 55 a 59 años	190,268	122,480	120,827	1,653	5,279	36,613
De 60 y más	160,957	94,234	93,747	487	3,078	34,662

Fuente: INE, EPHPM mayo 2006

El desempleo abierto (TDA), representó una tasa del 3.9 en el 2010, mostrando un crecimiento a lo largo de los años (2006-2010); Esto evidencia que dos de cada tres desempleados son jóvenes y que éstos jóvenes junto a los/as jóvenes que están afectados por alguna condición de Subempleo, llegan a representar casi medio millón de personas en el país.

Un rasgo llamativo del desempleo es que éste golpea con mayor fuerza a las personas que gozan de mayores niveles de educación formal. Tomando como referencia la totalidad de la población económicamente activa, se aprecia que las tasas de desempleo entre los individuos que cuentan con al menos educación media incompleta superan a las que se presentan entre aquéllos que acumulan menos años de escolaridad.

Para tener una idea general de cómo se encuentran los/as jóvenes en el mercado laboral, se presenta el cuadro No.2 donde se visualizan claramente los/as jóvenes entre las edades de 12 a 30 años.

Cuadro No. 2
Honduras: Los/as jóvenes en el mercado laboral, 2006

Jóvenes	PET	PEA	Ocupados	Desocupados	Subempleo Visible	Subempleo Invisible
Total Nacional	2,791,272	1,292,615	1,225,268	67,347	61,457	376,542
De 12 a 14 años	606,885	91,496	90,979	517	4,370	14,641
De 15 a 18 años	747,606	279,698	267,281	12,317	14,921	99,063
De 19 a 24 años	813,746	497,763	461,705	36,059	23,404	145,063
De 25 a 30 años	623,035	423,658	405,203	18,455	18,762	117,607

Fuente: Elaboración Propia en base a la EPHPM mayo 2006

Entre los desocupados se encuentran las personas afectadas por el desempleo abierto, incluye a los cesantes (aquellos que tienen una ocupación, la perdieron por una causa cualquiera y durante la semana de referencia estuvieron activos buscando un empleo nuevo o tratando de establecer un negocio o finca propia) y los trabajadores nuevos (que buscaron un empleo por primera vez).

La población de 12 a 30 años que se encontraba desocupada en el 2006, representaba el 5.2% de la Población Económicamente Activa, el cuadro No. 2 nos muestra que la mayoría de los desocupados a nivel nacional se concentra en la población joven, sin embargo, es importante resaltar que el enfocarse en este grupo de jóvenes de 12 a 30 años, lo trascendental en este segmento es que representa la mayor parte de la población. Lo que es preocupante ya que entre mayor edad, la posibilidad de obtener una plaza en el mercado laboral es más difícil, si se presume que la edad mayor o igual a 30 años se ha convertido en una de las barreras principales para obtener un trabajo, a pesar de la preparación académica de la persona.

El desempleo es un fenómeno que golpea la economía de los hogares hondureños, debido a que una buena parte de los hogares dependen de un trabajo asalariado para sostener el hogar.

1.3 El contexto empírico de la investigación.

La investigación esta orientada a estudiar las características más importantes de la empleabilidad en el mercado de trabajo en Honduras, 2006-2010.

Honduras cuenta con una población relativamente joven. El 67%² de la población es menor de 30 años.

Cuadro No. 3
Honduras: Población joven según rango de edad, 2006 y el 2010

Rango de Edad	2006		2010	
	Población	%	Población	%
De 0 a 4 años	838,365	11.3	806,509	10.0
De 5 a 9 años	1,026,356	13.8	918,329	11.4
De 10 a 11 años	429,609	5.8	235,343	2.9
De 12 a 14 años	606,885	8.2	639,416	8.0
De 15 a 18 años	747,606	10.1	849,993	10.6
De 19 a 24 años	813,746	10.9	951,194	11.8
De 25 a 30 años	623,035	8.4	676,887	8.4
Total	5,085,602	68.6	5,077,671	63.1
Población Total =	7,415,972	100.0%	8,041,654	100%

Fuente: Elaboración Propia en base a la EPHPM mayo 2006

1.3.1 Juventud

De acuerdo a la Ley Marco para el Desarrollo Integral de la Juventud³, se considera joven a las personas comprendidas en las edades de 12 a 30 años. Reconociendo dentro de sus normas a los/as jóvenes como actores estratégicos del desarrollo y progreso de Honduras.

Para efectos de la tesis los/as jóvenes de agruparán por rangos de edad, de acuerdo a caracterización y disponibilidad de datos estadísticos, siendo el INE la principal fuente de información.

- Infantes adolescentes: De los 12 a los 14 años de edad
- Adolescentes: De los 15 a los 18 años de edad
- Jóvenes: De los 19 a los 24 años de edad
- Jóvenes adultos: De los 25 a los 30 años de edad

² EPHPM mayo 2006

³ En Enero de 2006 entró en vigor, creando el Instituto Nacional de la Juventud, como ente descentralizado. A través de esta ley, Honduras asumió el compromiso de establecer una Política Nacional de Juventud de contenido incluyente, democrático, que reconoce a los/as jóvenes como ciudadanos/os y actores estratégicos de su desarrollo.

Cuadro No. 4
Honduras: Población de 12 a 30 años, en números absolutos y relativos, 2006

Rango de Edad	Población	%
De 12 a 14 años	606,885	8.4
De 15 a 18 años	747,606	10.1
De 19 a 24 años	813,746	10.9
De 25 a 30 años	623,035	8.4
De 12 a 30 años	2,791,272	(37.6% de la población total 7,415,972)

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006

1.3.2 Nivel de escolaridad de los/as jóvenes.

De acuerdo a la CEPAL un país requiere tener 12 años de escolaridad en promedio para obtener un estándar de vida básico⁴. En Honduras, si bien la escolaridad general ha aumentado en esta década situándose en promedio de 7 años a nivel nacional, el estrato adolescente/juvenil sigue siendo el segmento con más graves rezagos desde el punto de vista de cobertura y asistencia.

La cobertura neta de la educación secundaria⁵ para el 2006, fue 22.7% y de ésta sólo un 36.4% de los/as jóvenes la concluyen. El 61% de los/as jóvenes no asiste a ningún centro educativo, el 27.7% por razones laborales o por falta de recursos económicos. De los que logran concluirla, el 15.3% sigue estudios en educación superior, pero finalizan la carrera sólo un 4%⁶.

La asistencia a centros educativos decae en forma importante de acuerdo a la edad. Entre los 12 y 14 años asiste a centros educativos el 79.9% de las/os jóvenes; entre 15 a 19 años, sólo el 46.2% y entre 20 a 24 años el 19.4%. En cuanto al acceso a internet, sólo el 16.2% de los/as jóvenes utiliza con frecuencia Internet⁷, de los cuales el 28.4% son jóvenes urbanos y 5% rurales. Finalmente, el analfabetismo todavía está presente dentro de la población joven de 15 a 24 años, el 7.8% son analfabetos y en el área rural el 12%⁸.

⁴ CEPAL. 1997. Panorama Social de América Latina.

⁵ Cobertura Neta Educación Secundaria, rango de edad considerado (De 13 a 15 años), EPHPM mayo 2006.

⁶ EPHPM mayo 2006.

⁷ INE. Cálculos de INJ con datos de EPH 2006.

⁸ EPHPM mayo 2006.

Cuadro No. 5
Honduras: Los/as jóvenes de 12 - 30 años presentan los siguientes niveles de escolaridad 2006.

Rango de Edad	Nivel Educativo				
	Sin Nivel	Primaria	Secundaria	Superior	Ns / Nr
Total	177,003	1,462,007	974,743	174,089	3,362
De 12 a 14 años	18,807	377,739	210,340	0	0
De 15 a 18 años	34,661	326,287	367,934	18,122	601
De 19 a 24 años	58,781	408,093	250,764	94,810	1,230
De 25 a 30 años	64,754	349,888	145,705	61,157	1,531

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006

Estos niveles educativos resultan insuficientes para aspirar a empleos más calificados, lo que implica la adquisición de destrezas laborales y el desarrollo de habilidades para hacer frente a las exigencias del moderno mercado laboral.

No obstante, el déficit más importante desde el punto de vista educativo es la ausencia de una cobertura suficiente en la educación media respecto de la población en edad de llevarla (13 a 18 años), lo cual origina un considerable número de adolescentes y jóvenes desvinculados del proceso educativo durante el período de vida que resulta más crucial para completar una formación básica con vistas a tener mejores posibilidades de empleabilidad.

En efecto este es el tiempo que un joven requiere para adquirir las competencias que van a determinar la calidad de su ingreso al mercado laboral. Sea mediante la preparación que ofrece la formación escolar regular incluyendo la secundaria completa o a través de la capacitación alternativa adquiriendo habilidades y destrezas laborales específicas. Lamentablemente más tarde las exigencias de entrada al mundo laboral, terminarán frustrando las aspiraciones de los/as jóvenes que interrumpieron o truncaron sus estudios, sea por las carencias del sistema educativo público o por las restricciones económicas que impone la pobreza familiar.

La consecuencia inevitable es una menor capacidad de empleabilidad en los/as jóvenes, lo cual induce a la precariedad laboral y la informalidad y/o alienta la inactividad laboral en un gran número de jóvenes.

Cuadro No. 6
Honduras: Los/as jóvenes de 12 a 30 años que asisten a un centro educativo; por área de residencia y sexo, 2006

Categorías	Urbano		Rural		Total	
Si	639,297	47.8%	436,580	30.0%	1,075,877	38.5%
No	696,852	52.2%	1,018,544	70.0%	1,715,395	61.5%
Total	1,336,149	100.0%	1,455,123	100.0%	2,791,272	100.0%

Categorías	Hombres		Mujeres		Total	
Si	507,428	37.7%	568,449	39.4%	1,075,877	38.5%
No	839,906	62.3%	875,489	60.6%	1,715,395	61.5%
Total	1,347,334	100.0%	1,443,938	100.0%	2,791,272	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006

El papel que la educación juega en el desarrollo económico del país es actualmente incuestionable, fundamentalmente a través de dos vías, la educación secundaria y la universitaria contribuye al incremento de la productividad de trabajo y por lo tanto el crecimiento económico, la enseñanza primaria es fundamental para lograr la realización personal de todos los/as jóvenes.

En Honduras se han realizado algunos estudios por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (2006), sobre el mercado laboral y la empleabilidad de los/as jóvenes llegando a las siguientes conclusiones:

- El mercado de trabajo hondureño manifiesta una marcada heterogeneidad estructural, donde el autoempleo y el trabajo familiar no remunerado absorbe la mayor parte de la fuerza laboral, existiendo profundas diferencias entre las áreas geográficas rurales y urbanas; asimismo entre las franjas tecnológicas tradicionales y modernas.

Las características socio-económicas de los/as jóvenes están fuertemente determinadas y marcadas por la pobreza familiar. Tienen altas tasas de desocupación y de subempleo visible e invisible.

1.4 Planteamiento del Problema

Atendiendo el aspecto económico los países en vías de desarrollo como Honduras, requieren de investigaciones sobre la fuerza laboral y sobre todo de la dinámica de la empleabilidad de los/as jóvenes de 12 a 30 años, que permita medir adecuadamente las variables pertinentes, de manera tal que oriente las políticas de empleo del gobierno de la República, y que estas respondan con mayor propiedad a las necesidades del mercado laboral para acelerar su crecimiento económico.

En Honduras hablar de jóvenes es referirse a la mayor parte de la población, en el 2006, el 68.6% era menor de 30 años. Los/as jóvenes entre 12 y 30 años representan un 37.6% del total de la población y al igual que el resto del país, sus características socioeconómicas están fuertemente determinadas y marcadas por la pobreza familiar. Al estar la mayoría en un período de formación y dados los niveles de pobreza de las familias de Honduras, los/as jóvenes tienen que contribuir muchas veces al sustento del hogar mediante trabajo remunerado, a muy temprana edad.

Muchos de estos jóvenes carecen de niveles educativos, especialmente en formación secundaria y superior, lo cual les dificulta la adquisición de destrezas laborales y el desarrollo de sus habilidades, en competencias requeridas por los sectores modernos del mercado de trabajo que les permita ingresar a él, en condiciones óptimas de empleabilidad, generando de esta manera los altos niveles de subempleo y empleo precario existentes en el país.

La alta tasa de analfabetismo⁹ de 17.5% a nivel nacional y 25.9% a nivel rural es en parte, consecuencia de las bajas tasas de cobertura en el nivel secundario. A manera de ejemplo los/as jóvenes entre 16 y 18 años tienen una tasa de cobertura sumamente baja 24%, donde solamente 1 de cada 4 jóvenes asiste.

⁹ INE, EPHPM mayo 2006.

1.5 Objetivos.

1.5.1 Objetivo general.

Analizar las principales características de empleo y la empleabilidad de la fuerza de trabajo en el contexto nacional, con énfasis en los/as jóvenes de 12 a 30 años.

1.5.2 Objetivos específicos.

- Identificar la dimensión social (nivel educativo, nivel de pobreza de los/as jóvenes de 12 a 30 años) y productiva, en las principales ramas de actividad y de categoría ocupacional en que se inserta la fuerza de trabajo en Honduras.
- Señalar los factores económicos socio-demográficos que condicionan la inserción ocupacional de la fuerza de trabajo en Honduras.

1.6 Hipótesis

1. Conforme aumentan los niveles educativos de los/as jóvenes entre 12-30 años, aumenta sus posibilidades de empleabilidad.

2. Los/as jóvenes del área rural entre 12-30 años tienen menores oportunidades de empleabilidad que los del área urbana, en relación a ocupaciones técnicas que les asegure un empleo digno y un salario justo conforme a lo que establece la ley.

CAPITULO II

2.1 Marco teórico.

Para el desarrollo de la investigación y para tener un marco amplio del concepto de empleabilidad y mercado de trabajo se desarrolla un marco teórico que dota de capacidades explicativas acerca del comportamiento del mercado laboral; es por ello necesario definir el concepto y el marco que le da sustento. El mercado laboral: es el ámbito en el cual se relacionan las necesidades de las empresas y de los demandantes de empleo. En todo el mundo los estados se han visto obligados a considerar dentro de su carta magna o constitución las Normas que regulen las relaciones entre empleados y empleadores, en el caso particular de Honduras la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través del Código de Trabajo regula las Normas del derecho laboral que tienen como característica general ser de aplicación obligatoria, sin poder ser renunciadas.

“El mercado de trabajo” Es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo

La definición anterior, la principal aproximación teórica se establece con la corriente de economistas institucionalistas. Con ellos se comparte la idea de que el mercado de trabajo está institucionalizado, pero se hacen evidentes ciertos distanciamientos cuando plantean la existencia de múltiples mercados de trabajo, y la posibilidad de que éstos no posean límites perfectamente definidos.

Considerar la existencia de muchos mercados laborales —derivados de la diversificación y especialización de las actividades productivas contemporáneas— abre la posibilidad de concebir la existencia de múltiples lógicas de funcionamiento de esos mercados, no sólo desconocidas o incompatibles, sino. Inabarcables dada la intensa movilidad y cambio que muestra la estructura productiva de la emergente sociedad basada en el conocimiento. Por su parte, al no considerar límites precisos de acción de dichos mercados, puede llevar a

extender las fronteras del análisis hasta puntos que ya están en otras esferas, es el caso de quienes llevan las consideraciones del mercado hasta el proceso productivo mismo, con el peligro de quedarse en los “entretelones” del proceso de producción y alejarse del análisis del mercado laboral.

Quizá a mayor distancia, pero no ausentes, están los economistas neoclásicos, quienes también han influido con muchos elementos de su concepción a la construcción de un modelo de mercado de trabajo.

A comienzos del Siglo XXI, en algunos países de economía próspera, España, Francia Inglaterra, se registra tasas de desempleo abierto que son 2-3 veces superiores a las de Honduras u otros países en desarrollo donde la modesta magnitud de éstas las hacen asimilables a lo que algunos economistas han llamado desempleo *friccional*¹⁰. De esta observación emerge la pregunta ¿cómo se explica esta discrepancia entre el volumen de la actividad económica y el desempleo?

En los países de alto desarrollo relativo, se asume que el desempleo se genera por la rápida adopción de tecnologías ahorradoras de trabajo, acompañada de la lenta expansión de la economía en contextos internacionales poco favorables, con un crecimiento de la PEA por lo menos igual al ritmo de crecimiento de la población

Por su parte, algunos países en desarrollo, es el caso de Honduras, registran volúmenes bajos de actividad económica, lento crecimiento, poca permeabilidad a las tecnologías modernas, tasas elevadas de crecimiento demográfico y poco desempleo. En el marco teórico de la economía y dentro de los conceptos usuales de las estadísticas laborales, este fenómeno sorprende.

Por lo menos parte de estas situaciones aparentemente incomprensibles está asociada a las diferentes condiciones de actividad económica y a una adecuación deficiente para los países en desarrollo de algunas de sus definiciones. En lo que concierne a las fronteras, corresponde observar que no siempre es claro si una persona está ocupada o no; o si es desempleada o

¹⁰ Desempleo temporal asociado al tiempo que el trabajador pasa sin trabajar al moverse de un empleo a otro.

inactiva¹¹. En el primer caso, por que puede tener *alguna* ocupación que ejerce por periodos aleatorios y en el segundo caso, por que las condiciones del mercado del empleo llevan a las personas a transitar frecuentemente entre buscadores de empleo (desempleado), ocupados e inactivos.

Los conceptos de población económicamente activa (PEA o de fuerza de trabajo), de sus ramificaciones y derivaciones, corrientemente utilizados en materia de estadísticas laborales, están estrictamente asociados al empleo remunerado o al empleo que produce un bien o servicio para vender, es decir, destinado al mercado. El trabajo que requiere un servicio no transable o la elaboración de un bien destinado al consumo familiar, por mucho valor agregado que produzca, no es considerado desde las estadísticas como trabajo. Es un primer problema relacionado a la definición de la PEA pues en los países en desarrollo existe un trade-off entre la producción de bienes y servicios para el consumo de la familia y la incorporación de fuerza de trabajo familiar para recibir una remuneración que permita comprar ese bien o servicio en el mercado.

La PEA y las remuneraciones al trabajo conforman la oferta en el mercado laboral. El punto de encuentro entre oferta y demanda define la cantidad de ocupados. Se puede esperar una alta correlación entre la evolución del volumen del empleo y de la producción, medida, por ejemplo, por el PIB, en condiciones donde todas las otras variables se mantienen sin cambio.

Si la PEA fuese una magnitud independiente al mercado laboral, determinada por tasas de participación y de crecimiento demográfico constantes, se podría concluir que a mayor ocupación menor desempleo y vice-versa. Ocupación y desempleo constituirían categorías complementarias.

En el pasado, el supuesto de que la PEA es una magnitud independiente a las condiciones del mercado laboral fue adoptado sin mayor discusión lo que llevó a concentrar el interés en la tasa de desempleo pues mientras ésta fuese baja, se suponía que el empleo iba bien. Más, desde diferentes enfoques¹², este supuesto ha sido invalidado. En particular, se puede suponer que cuando aumenta la demanda de empleo más allá de un cierto nivel, algunos inactivos

¹¹ Puede quedar claro en un momento dado o en un día, más en periodos más largos (uno o varios meses), puede presentarse situaciones enredadas.

¹² Ver, por ejemplo, el artículo de López H. (2004) desde la teoría de la utilidad.

pueden pasar a la categoría de activos y cuando la demanda cae, algunos activos migran al exterior del país o pasan a la categoría de inactivos. Esta observación, que se puede argumentar desde diferentes puntos de vista, lleva a considerar la PEA como una función creciente de la demanda de empleo, generalmente cóncava. En ese caso, el número de desocupados es una función cóncava de la demanda de trabajo y tiene un máximo. Por debajo del punto que corresponde al máximo, cualquier aumento de la demanda de trabajo provoca un aumento de la desocupación, mientras que por encima del punto que corresponde al máximo, cualquier aumento de la demanda de trabajo provoca una caída del desempleo. Sólo la segunda de estas situaciones corresponde a la visión convencional de la complementariedad del empleo y el desempleo. La primera situación, sin duda, sorprende, (López H: 2004, p. 16).

Luego, cuando la PEA es una función de la demanda de trabajo, el grado de tensión en el mercado laboral, es decir, la preocupación de trabajadores y sindicatos sobre la situación del empleo, no puede deducirse de la tasa de desempleo. Esta observación puede explicar, por ejemplo, por qué, siendo baja la tasa de desempleo en Honduras, muchas opiniones convergen señalando que uno de los grandes problemas del país es el empleo.

En honduras existe una forma clásica de clasificar a las personas en edad de trabajar que conviene recordarla brevemente antes de iniciar la discusión sobre el tema.

La población en edad de trabajar (PET) es definida por el Instituto Nacional de Estadística de Honduras (INE) como la población de hombres y mujeres de 10 años o más de edad.

La gran división de la PET es la condición de actividad: algunas personas conforman la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que el resto constituye la Población Económicamente Inactiva (PEI). La PEA está conformada por las personas que se encuentran ocupadas o *buscan trabajo* en alguna actividad remunerada y/o orientada a la producción de mercancías (bienes y servicios que serán comercializados en el mercado). La PEI está constituida por aquellas personas que no hacen parte de la PEA (por ejemplo, estudiantes que no trabajan, jubilados, amas de casa, etc.).

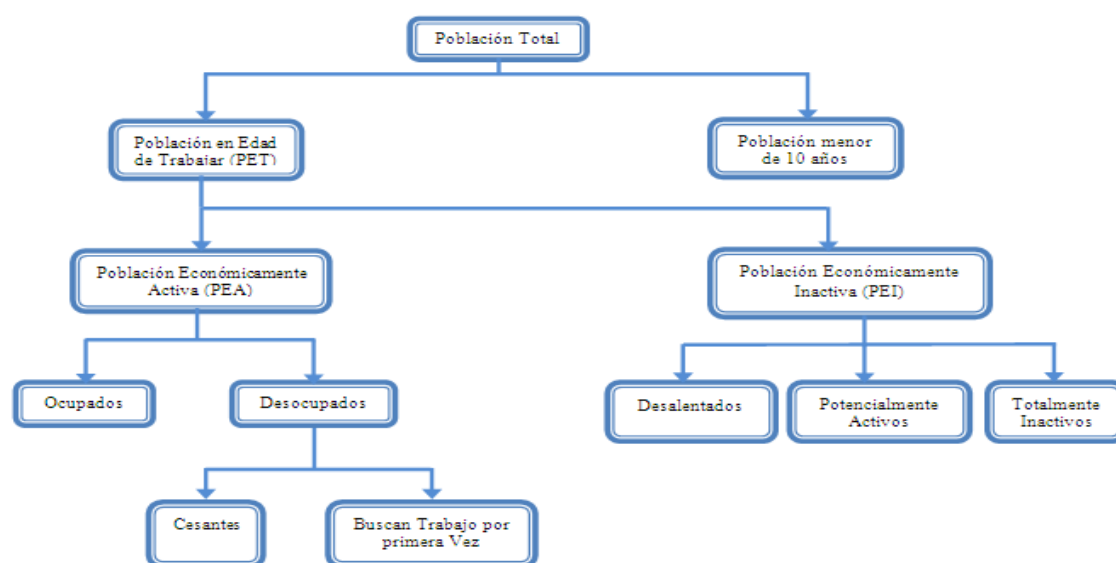
La gran división de la PEA es la condición de ocupación: aquellas personas que trabajaron por lo menos 1 hora en la semana de referencia de la encuesta (generalmente, la semana anterior antes de ser entrevistados) son consideradas ocupadas, mientras que aquellas personas que no lo hicieron pero que buscaron *activamente* trabajo son consideradas desocupadas.

Los/as trabajadores ocupados son clasificados según diferentes criterios, entre los cuales, los principales se refieren a la categoría de ocupación y a la rama de actividad económica.

La categoría de ocupación separa a los ocupados en: 1) Empleado u obrero (separando público y privado), 2) Miembro de cooperativa de producción, 3) Trabajador por cuenta propia (separando a los que contratan mano de obra temporal de los que no lo hacen), 4) Empleador o socio activo, 5) Trabajador No remunerado. En las categorías 2,3 y 4 se hace, además, la separación entre trabajadores agropecuarios de los que no lo son.

La rama de actividad económica se refiere al producto principal que produce el establecimiento donde la persona trabaja. La codificación a 1 sólo dígito es la siguiente: 1) agricultura, selvicultura, caza y pesca, 2) explotación de minas y canteras, 3) industria manufacturera, 4) electricidad, gas y agua, 5) construcción, 6) comercio por mayor/menor, hoteles, 7) transporte, almacenamiento y comunicaciones, 8) establecimientos. Financieros. Seguros, bienes inmuebles, 9) servicios comunales, sociales y personal. Es posible desglosar la clasificación por ramas de actividad económica en sub-ramas.

Honduras: Esquema del Mercado Laboral



Población total: Está formada por todas las personas que habitan en el país. Para fines analíticos de la encuesta de hogares, la población total se divide en personas menores de 10 años y los que tienen 10 años y más.

Población en edad de trabajar (PET): Es el conjunto de personas de 10 años y más que forman la población en edad de trabajar o población en edad activa.

Población económicamente activa (PEA): Son todas las personas mayores de 10 años que manifiestan tener algún empleo, ó bien, no tenerlo pero haber buscado activamente trabajo o buscar por primera vez. La PEA está compuesta por ocupados y desocupados.

Ocupados: Son todas las personas de 10 años y más que en la semana anterior a la realización de la encuesta trabajaron una hora, por lo menos, en un empleo, negocio propio o como familiares No remunerados.

Son ocupados también las personas que teniendo un empleo, negocio propio o finca propia de los cuales pudieron estar ausentes durante la semana de referencia por razones de: salud, permiso, vacaciones, huelga u otro motivo de fuerza mayor.

Subempleados: Son el resultado de una anomalía del mercado de trabajo, debido a la cual las personas empleadas trabajan menos horas semanales a las

consideradas como normales; o bien, perciben ingresos mensuales inferiores a un límite convencional.

Son Subempleados Visibles las personas que en la semana de referencia trabajaron menos de 36 horas y en el momento de la entrevista expresaron deseo de haber podido trabajar más tiempo, indicando que no lo hicieron porque no encontraron más trabajo. Para medir el subempleo visible se toman tanto las horas semanales trabajadas en la ocupación principal como en la secundaria.

Los Subempleados Invisibles son las personas que, habiendo trabajado 36 horas semanales o más, tuvieron ingresos mensuales inferiores al salario mínimo promedio mensual por Rama de Actividad Económica y área geográfica. Para medir el Subempleo Invisible se toman los ingresos mensuales obtenidos en la Ocupación Principal y en la Secundaria.

Desocupados: En esta categoría están agrupadas las personas afectadas por el desempleo abierto. Incluye a los cesantes (aquellas que tenían una ocupación, la perdieron por una causa cualquiera y durante la semana de referencia estuvieron activos buscando un empleo nuevo o tratando de establecer un negocio o finca propia) y a los trabajadores nuevos (que buscaron un empleo por primera vez).

Grupo de ocupación: Se refiere a la labor, cargo o puesto en que las personas ocupadas se desempeñan en su empleo actual, negocio o finca propia; o en su caso, el que tenían los cesantes en su último trabajo.

Categoría ocupacional: Se refiere a las relaciones de producción¹³ de acuerdo a las cuales las personas ocupadas realizaron su trabajo durante la semana anterior a la entrevista o los cesantes que laboraron en su última ocupación

¹³ **Relaciones de Producción:** De acuerdo a la posición o cargo que un trabajador tenga en su empleo puede ser empleador, empleado o ser trabajador por cuenta propia.

Las categorías ocupacionales se clasifican en:

Asalariados:

Empleados u obreros: Son los ocupados que, durante el periodo de referencia, trabajaron a cambio de un sueldo, salario o jornal en el sector público gubernamental o en el sector privado.

Servicio doméstico: Son las personas que realizan los quehaceres del hogar a cambio de un salario en efectivo y/o en especie. En esta categoría se agrupan: los mayordomos, amas de llaves, cocineras, encargadas de la limpieza, lavanderas (a domicilio), niñeras, jardineros y motoristas; siempre que trabajen para un hogar en particular.

No asalariados:

Trabajadores familiares no remunerados: Son las personas que trabajan en una empresa, negocio o finca propiedad de un familiar, sin recibir ninguna remuneración en dinero por ello. Generalmente, los trabajadores familiares se alojan en la vivienda del jefe del hogar.

Trabajadores en cooperativas de producción, empresas asociativas o grupos: Esta definición comprende a las personas que se agrupan en unidades económicas de carácter colectivo para producir determinados bienes o servicios, por ejemplo: cooperativas de taxistas, cooperativas de cafetaleros, entre otros. De esta categoría se excluyen los socios de las cooperativas de ahorro y crédito, pero no los empleados asalariados de las mismas.

Trabajadores por cuenta propia: Son los ocupados que desarrollan una actividad económica por su cuenta, o con la ayuda de familiares, que no tienen empleados remunerados permanentes pero que contratan mano de obra eventual en alguna época del año.

Patrones o socios activos: En esta categoría se consideran personas que tienen una unidad económica o empresa, que puede ser un negocio, finca, sociedad mercantil, clínica, bufete; que participan directamente en su dirección y contratan una o más personas en forma permanente. En esta definición se incluyen los

socios que intervienen en la operación de dichas unidades bajo cualquier condición.

Horas trabajadas: Para el análisis de la encuesta de hogares se toman en consideración tanto las horas trabajadas en la ocupación principal como en la secundaria. El total de horas ordinarias semanales es de 44 para la industria, banca y comercio; de 40 para el sector público gubernamental y de 36 horas para el horario Nocturno.

Ingresos: Se consideran en esta categoría los ingresos percibidos por los ocupados en concepto de sueldo, salario, jornal, beneficio o ganancia, tanto en la ocupación principal como en la secundaria, así como los ingresos provenientes de pensiones, subsidios, alquileres, bonos, ayudas familiares, ayudas particulares, remesas del exterior y otros. Los ingresos monetarios son los obtenidos en moneda nacional o extranjera (Tipo de cambio oficial¹⁴: Lps. 19.03 = US\$ 1.00).

Al realizar la entrevista se pregunta por los ingresos brutos que reciben, sin tomar en consideración las deducciones por concepto de impuestos, contribuciones a los sistemas de seguridad social, cuotas a los colegios profesionales, entre otros.

Población Económicamente Inactiva (PEI): En el proceso de discriminar la población económicamente activa (PEA) de la población en edad de trabajar (PET), queda el gran conjunto de los inactivos, categoría a la cual pertenecen todas las personas de 10 años y más que en la semana de referencia no tenían un empleo negocio o finca, pero tampoco estuvieron activos en la búsqueda de un empleo ni trataron de establecerse por cuenta propia.

En la calidad de inactivos se encuentran: los jubilados, pensionistas, rentistas, estudiantes que no trabajan, las personas dedicadas a los quehaceres del hogar, los incapacitados y otros.

Dentro de este grupo se encuentran los Potencialmente Activos: que son las personas de 10 años y más que la semana en referencia, no trabajaron, ni

¹⁴ Fuente: Banco Central de Honduras - Tipo de cambio para la compra constante desde octubre de 2005.

tenían empleo al cual regresar pero esperaban ser incorporados a un trabajo antes de un mes, o se encontraban a la espera de gestiones realizadas o bien están esperando la próxima temporada.

También son PEI los Desalentados, personas de 10 años y más que en la semana en referencia no trabajaron, ni tenían empleo y no buscaron activamente uno, porque piensan que no lo encontrarán, también se encuentran los que carecen de capital, tierra o materia prima, pero estarían dispuestos a aceptar un trabajo si se les ofreciera.

Cohesión Social: desde el punto de vista sociológico, actualmente puede definirse a la cohesión social como el grado de consenso de los miembros de un grupo social sobre la percepción de pertenencia a un proyecto o situación común.

2.2 La empleabilidad en la perspectiva de los economistas clásicos.

La noción de empleabilidad es bastante reciente, sin embargo, alude en sus términos más generales a la facilidad de incorporarse al mercado de trabajo y a mantenerse en el durante, el mayor tiempo y en las mejores condiciones, por tanto, es posible que pudiéramos hallar algunos de sus elementos primarios en diversas corrientes de la teoría económica, incluso las más iniciales, por ello es de suma importancia realizar un análisis de los documentos de algunos economistas destacados.

La fuerte relación entre empleabilidad y mercado de trabajo permite establecer criterios de asociación entre ellos, de modo tal que se pueda incursionar en documentos históricos de la economía para inferir a partir de sus concepciones del mercado de trabajo, las derivaciones lógicas hacia la empleabilidad.

Ésta es una definición importante desde el punto de vista del mercado de trabajo porque permite explicar el mecanismo por el cual se define el volumen de la demanda de empleo así como la conformación de los salarios; además de que su noción del mercado permite entender la manera en que concebían las relaciones entre el empleo y el desempleo.

Es común encontrar como representantes de la escuela clásica a: Adam Smith, David Ricardo, Robert Malthus, J. Stuart Mill y Carlos Marx. Limitaremos el análisis a dos de las posiciones más encontradas alrededor del funcionamiento de la economía en su conjunto: la de Adam Smith y la de Carlos Marx. Probablemente sea injusto reducir el análisis de esta perspectiva a sólo dos autores. Sin embargo, la importancia intelectual y la trascendencia de ellos son tan fuertes que de algún modo sintetizan muchas de las ideas —encontradas, pero centrales— de esta escuela.

2.3 El mercado de trabajo en Adam Smith.

Uno de los conceptos básicos desarrollados por la economía clásica es la de mercado. Los mercantilistas ya lo habían utilizado aunque de manera limitada, pues éstos lo veían simplemente como un espacio de intercambio hacia el exterior de un país y que cubría una función central que era el comercio, a partir del cual se generaba la riqueza en las naciones.

Diversos autores, entre otros los fisiócratas, se opusieron a esta forma de entender la economía y rechazaron las propuestas mercantilistas. Fue Adam Smith (SMITH: 1776), sobre todo, quien propuso que el mercado comprendía flujos económicos en al menos dos direcciones: hacia el interior y hacia el exterior; es decir, el mercado incluye transacciones al interior de la economía de un país y la generación de la riqueza depende de la fortaleza de ese mercado interno de bienes, el cual, a final de cuentas, posibilitaba tener un mercado externo eficiente.

La noción de mercado de Smith se complementaba con su visión de la economía como una ciencia regida por leyes, lo cual le conducía a encontrar “la ley” que rige el comportamiento de los mercados, en este caso: la ley de la oferta y la demanda. La comprensión de Smith de ésta es bastante más compleja que una simple fórmula de igualación entre la oferta y la demanda (SMITH: 1776, pp. 54-62). Para él, la demanda radica en individuos concretos, los cuales no siempre consumen de manera automática, o no siempre tienen los recursos económicos para consumir. De ahí que haya dividido al polo de la demanda en: demanda absoluta y demanda efectiva. Esta última representada por la verdadera

posibilidad de adquirir un bien, a diferencia de la demanda absoluta, identificada por el deseo de tenerlo, al margen de las posibilidades reales de adquirirlo.

Adam Smith diferenció el comportamiento de los flujos del capital de aquellos provenientes del trabajo. Con ello, abrió la necesidad de realizar un análisis específico sobre las condiciones que corresponden al mundo del trabajo; pero además propuso que la oferta y la demanda no se ajustan entre sí de manera automática, sino que precisan de acuerdos y regulaciones, tanto en el lado de la oferta como en el de la demanda.¹⁵

Los salarios del trabajo dependen generalmente, por doquier, del contrato concertado por lo común entre estas dos partes, y cuyos intereses difícilmente coinciden. El operario desea sacar lo más posible, y los patrones dar lo menos que puedan. Los obreros están siempre dispuestos a concertarse para elevar los salarios y los patronos para rebajarlos. (SMITH: 1776, p. 65)

En relación con los flujos específicos del trabajo en el mercado, aunque Smith no se refirió explícitamente a la existencia de un “mercado de trabajo”, elaboró varios capítulos en los cuales se indaga acerca del efecto económico de éste. En principio, estudió la división del trabajo como base multiplicadora de la productividad (SMITH: 1776 pp. 7-30), que, aún a riesgo de caer en un anacronismo, podría entenderse como un elemento clave para la comprensión futura de la empleabilidad que esta definida por la manera en que un trabajador se comporta ante el proceso de división del trabajo; enseguida analizó la distribución del ingreso y definió al salario como “la recompensa natural a los productos del trabajo” (SMITH: 1776, pp. 63-84). Dicha distribución sólo se realiza entre dos partes: los que contribuyen directamente a la producción de los bienes, a los que él llamó trabajadores productivos, y los propietarios de la tierra o del capital. Entiende que, dada la competencia, una persona en busca de empleo que pida más que el salario normal de mercado, no podrá encontrar trabajo, del mismo modo que un patrón que trate de pagar menos de lo que

¹⁵ Este tipo de afirmaciones hace que algunos lo consideren como “el primer economista institucionalista” que existió.

paguen sus competidores no encontrará quién esté dispuesto a aceptar el trabajo.

Desde el punto de vista de Smith el mercado se auto-rregula, vía la acción de lo que denominó la “mano invisible”, que es una metáfora con la cual se resume el efecto de autorregulación de las fuerzas del mercado y que a futuro se convirtió en uno de los flancos de ataque preferidos por sus detractores. La libertad de acción de los individuos en el mercado de trabajo era entendida en el más estricto sentido liberal: como un derecho de acción mediado por los intereses y derechos de los demás participantes del mercado; de ahí su oposición a la presencia de grupos monopólicos dentro del mercado (SMITH: 1776, p. 60).

En relación con los salarios, planteaba que en la distribución de la riqueza existía una porción correspondiente a cada uno de los actores económicos. Para el propietario de la tierra, la renta; para el propietario del capital en forma de fondo de salarios y herramientas, la ganancia o beneficio, y para el trabajador, el salario.

El monto del salario depende fundamentalmente de la proporción de trabajo con que participa el trabajador en la conformación del valor final del bien. Pero además, señaló Smith, que los salarios dependen del contrato concertado, por lo común, entre los propietarios del capital y los trabajadores, cuyos intereses difícilmente coinciden.

No es difícil de prever cuál de las dos partes saldrá gananciosa en la disputa, en la mayor parte de los casos, y podrá forzar a la otra a contentarse con sus términos. Los patrones, siendo menos en número, se pueden poner de acuerdo más fácilmente, además de que las leyes autorizan sus asociaciones, o por lo menos , no las prohíben, mientras que en el caso de los trabajadores, las desautorizan...” (SMITH: 1776, p. 65)

Lo que motiva el alza de los salarios no es la magnitud real de la riqueza de una nación, sino su continuo incremento. Por lo tanto, donde los salarios son más altos no es en los países más ricos, sino en los más laboriosos o en los que más rápidamente se enriquecen. Ello explicaba la diferencia en el nivel de los salarios

entre América del norte e Inglaterra (SMITH: 1776, p. 69), la cual estaba a favor de los trabajadores de cualquier región de la (en ese entonces) colonia inglesa. A pesar de que la metrópoli (Inglaterra) era muchas veces más rica, los salarios en ella eran más bajos y los precios de los artículos de consumo eran más altos que en cualquiera de sus colonias norteamericanas.

Otro de los elementos interesantes de destacar del análisis que Smith hace del trabajo, tiene que ver con el efecto que observó en los mercados donde los salarios son altos, pues en ellos se percibe una influencia directa sobre la laboriosidad e interés que despliegan los trabajadores en su actividad laboral. A este incremento en la productividad como resultado de salarios altos, se adiciona el crecimiento de la productividad derivado de la división del trabajo. Se comienzan a prefigurar, sin hacerse explícitos, los componentes básicos de los desempeños laborales; por un lado, los determinados por cuestiones tecnológicas y del puesto del trabajo y, por otro lado, los aportados por actitudes personales, que son elementos con los cuales se puede entender actualmente la empleabilidad.

Con respecto a la relación entre el salario y el tipo de trabajo realizado, reconoció (SMITH: 1776, p. 98) que existen diferentes tipos de empleos y que esa condición marca en mucho el monto del salario pagado. Las diferencias que él señaló fueron las propias a la naturaleza de los empleos, que se van diferenciando entre sí por las siguientes características:

- a) Lo agradable o desagradable de los empleos.
- b) La facilidad y baratura, o bien, lo costoso y difícil del aprendizaje laboral.
- c) La permanencia o eventualidad de la ocupación.
- d) La mayor o menor confianza que se deposita en quién la practica.
- e) La incertidumbre del éxito.

Las cinco características señaladas ocasionan desigualdades notables en los salarios del trabajo y en los beneficios del capital. Smith adicionaba a estas diferencias algunas más, derivadas de la política laboral del Estado; sin

embargo, es importante asentar que Smith reconocía la necesidad de la existencia de un salario “base”, constituido por los artículos necesarios para que el trabajador pudiera sobrevivir (*salario de subsistencia*), éste es el mínimo que un empresario podía ofrecer a los trabajadores y dejaba en claro una visión de la economía y del mercado de trabajo que se debían conducir con alto nivel ético en las relaciones entre los participantes, ya que lo hacen con una diferencia importante en la posición de fuerza con la cual podrían influir para imponer sus deseos e intereses; pero también se percibe la posibilidad de la existencia de otra porción del ingreso emanada de la actitud que asume el trabajador hacia el trabajo y que no necesariamente existe de manera abstracta en ciertos individuos, sino que es posible fomentarla y cultivarla dentro de las empresas a través de acciones como la confianza, los ambientes laborales (inciertos o seguros), etc.

Las características que Smith le atribuía al mercado se pueden resumir así:

- El mercado es libre, se rige por la ley de la oferta y la demanda. (La libertad es el mejor bien).
- La libertad conduce al progreso (e implica los derechos de propiedad y los derechos naturales, aunque este reconocimiento no está exento de fricciones).
- Los agentes participantes obtienen un beneficio de su actividad económica y muchas veces éste se define con base en acuerdos desiguales (en los cuales influye la fuerza, derivada de su posición económica o de la que le otorgan las leyes). Por tanto, el beneficio no siempre es el máximo deseable.
- El interés personal es compatible con el interés social.
- El empleo no puede aumentar a menos que aumente el monto de capital destinado al pago de las remuneraciones, lo cual tiene que ver con el incremento de la riqueza nacional.

En relación con las implicaciones para el mercado laboral podemos considerar que la teoría de Smith enfatiza que:

- Existen diferentes tipos de empleo, tal situación marca en mucho el monto del salario pagado.

- También es importante en la definición del salario las dificultades y costos realizados para el aprendizaje de una especialidad laboral.
- La definición del salario también pasa por acuerdos y convenios, generalmente desiguales, en los que el trabajador representa el polo de mayor debilidad.
- El desempleo es friccional y por lo mismo de muy bajas dimensiones, por lo que la definición de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo se resuelve básicamente en función de lo que ocurra en el polo de la demanda.
- Existen ambientes y acciones (seguridad, mayor salario, etc.) que pueden apoyar el crecimiento de la productividad.

2.4 El mercado de trabajo en Carlos Marx.

Podemos considerar que Carlos Marx es el primer crítico de la teoría económica. Incluso su obra principal: *El Capital*, es una crítica a la economía clásica sistematizada fundamentalmente por Adam Smith; por ello, no extraña que muchos de sus conceptos en relación al mercado de trabajo no coincidan con los de Smith. “...El mercado aparece donde y cuando aparecen la división social del trabajo y la producción mercantil. La magnitud del mercado está estrechamente ligada al grado de especialización del trabajo social...” (MARX: 1970, p. 196).

En Marx, el mercado adquiere una connotación histórica fundamental, de modo que el mercado capitalista será el concepto central en su producción teórica. Además, este autor concibe la producción, la distribución y el consumo como una unidad de la acción económica, por tanto sería inútil pensar en el mercado como un espacio más o menos independiente, en donde se verifica simplemente la circulación y distribución de bienes o mercancías, al margen de las relaciones que constituyen al patrón productivo específico.¹⁶

¹⁶ Hay que recordar que para Adam Smith, el mercado, regido por la ley de oferta y demanda, tampoco se resuelve con simpleza, pues también reconoce la acción de sujetos integrados en estructuras institucionales, pero de ninguna manera es el mismo nivel de conceptualización del mercado que en Marx.

Producción, distribución, cambio, consumo, forman así un silogismo según las reglas; producción la generalidad; distribución y cambio, la particularidad; consumo la individualidad que expresa la conclusión. (MARX: 1970, p. 213)

En la teoría marxista, el trabajo humano es el que define la magnitud del valor de las mercancías; el trabajo es una mercancía particular, ya que es la creadora del plus valor; de ahí que el trabajo humano se convierta en la piedra de toque que explica la reproducción del capital. El mercado de trabajo entonces es un concepto desafortunadamente no explícito, pero se puede extraer la idea de que para Marx también funciona en este mercado la ley de oferta y demanda; sin embargo, el volumen de la oferta es inevitablemente creciente, tanto por efecto del aumento poblacional como por el desplazamiento que ocasiona el cambio tecnológico que finalmente lleva a la existencia de una gran masa de desempleados a los que Marx denominó “ejército industrial de reserva del trabajo” y que son una presión muy importante en la relación oferta-demanda, de modo tal que el precio de la mercancía trabajo se resuelve inevitablemente a favor del capitalista, ya que el valor de la fuerza de trabajo está gobernado por la competencia que impone el ejército de reserva del trabajo.

Desde su punto de vista, el desempleo es algo más que un fenómeno friccional, es una necesidad del propio capitalismo, por tanto un fenómeno inevitable que fuerza los salarios a la baja.

Si el mercado nace —desde la perspectiva marxista— con la división social del trabajo, entonces la estructura del mercado se irá modificando en tanto se incrementa el uso de los elementos científicos y tecnológicos; de modo que, como en una especie de apunte sobre el futuro de los mercados de trabajo, se puede leer en Marx algunas de las características de su funcionamiento, especialmente en lo que tiene que ver con la relación entre avance técnico y trabajo: “En la gran industria, la ciencia es separada del trabajo como potencia independiente de producción y atada al servicio del capital...” (MARX: 1958, p. 294)

Dentro de las consecuencias inmediatas de la maquinización de la industria está la ampliación de la demanda en el mercado de trabajo, mediante la incorporación obligada de lo que en algunos momentos del desarrollo económico de la humanidad se denominaron “las fuerzas de trabajo excedentes”, representadas por las mujeres y los niños.

La maquinaria, al hacer inútil el músculo, permite emplear obreros sin fuerza muscular o sin un desarrollo físico completo.... El trabajo de la mujer y del niño fue el primer grito de la aplicación capitalista de la maquinaria. (MARX: 1958. p. 323)

El carácter histórico del mercado le llevó a plantear que para su mejor comprensión es necesario incluir todos aquellos elementos que lo componen. Si bien se piensa que el trabajo y el capital son sus grandes agregados, la representación que asumen varía, permitiendo identificar las características del desarrollo productivo de las sociedades a través de sus elementos de trabajo:

Los vestigios de instrumentos de trabajo nos sirven para apreciar antiguas formaciones económicas de la sociedad ya sepultadas. Lo que distingue a las épocas económicas unas de otras no es lo que se hace, sino el cómo se hace, con qué instrumentos de trabajo se hace. Los instrumentos de trabajo no son solamente el barómetro indicador del desarrollo de la fuerza de trabajo del hombre, sino también el exponente de las condiciones sociales en que se trabaja. (MARX: 1958, p. 132)

Definitivamente, hay un sentido social en el carácter de totalidad que asume el proceso productivo en Marx, en el cual se haya indisolublemente incluido el mercado de trabajo. En ese sentido, es más difícil rastrear vestigios de la noción de empleabilidad en la teoría económica marxista, ya que en esta perspectiva es más que evidente la fuerza del empleador que por la vía legal y por la vía del mercado es capaz de imponer no sólo las características de formación que requieren los nuevos puestos de trabajo sino además las actitudes y comportamientos laborales de sus trabajadores. Desde la perspectiva de este autor, el proceso de trabajo presenta cuatro fenómenos característicos:

1. El obrero trabaja bajo el control del capitalista a quien pertenece su trabajo. El capitalista se cuida de vigilar que el trabajo se ejecute como es debido y que los medios de producción se empleen convenientemente; es decir, sin desperdicios de materias primas y auxiliares, cuidando que los instrumentos de trabajo se traten bien, sin más desgaste que el que exige su empleo racional.
2. El producto es propiedad del capitalista y no del productor directo. Desde el instante en que pisa el taller del capitalista, el valor de uso de su fuerza de trabajo y por tanto los resultados de su uso, o sea el trabajo realizado materializado en bienes o mercancías, le pertenece a éste.
3. El desempleo es “connatural” al sistema económico capitalista.
4. El monto del salario se basa en la cantidad de desempleados existente en forma de “ejército industrial de reserva del trabajo”, que es la clave de la fuerza que existe a favor de los empleadores que manejan la relación de oferta y demanda a partir de la desproporción existente entre empleados y desempleados.

No obstante la visión de globalidad de Marx sobre el proceso productivo, se alcanza a percibir que existen “esferas de acción”, especialmente las correspondientes a la producción, la circulación y el consumo. Aunque estén íntimamente correlacionadas, existen ámbitos delimitados para cada una de dichas esferas; es por ello que se puede diferenciar cuando él está refiriéndose a actividades que se encuentran fuera del mercado, es decir que se está ubicando en la esfera de la producción. Así tenemos que es clara la existencia de una fuerza de trabajo potencial (que se encuentra en el mercado de trabajo buscando colocarse en algún puesto) y una fuerza de trabajo en acción (que es la forma en que ésta misma se transfigura una vez ha sido contratada y colocada en la esfera de la producción. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor y éste, se convierte así, en fuerza de trabajo en acción: en obrero.” (MARX: 1958, p. 139)

Es interesante esta idea del mercado como espacio en el que circula el trabajador potencial, confrontándose y compitiendo con otros miles que, como él,

esperan obtener un puesto de trabajo que los coloque como trabajadores en acción. Este momento que separa el trabajo en potencia del trabajo en acción está decidido por la empleabilidad que posean los individuos. Esto es posible verlo con mayor facilidad ahora que hay una mayor gama de diferencias entre empleos.

Al igual que muchos otros economistas que lo precedieron, consideró que el valor de las mercancías está determinado por la cantidad de trabajo que posean, aunque específica que se trata de la cantidad de trabajo socialmente necesario, que es lo que se constituye en el valor de cambio de las mercancías:

Por tanto, un valor de uso, un bien, sólo encierra un valor por ser encarnación o materialización del trabajo humano abstracto. ¿Cómo se mide la magnitud de este valor? Por la cantidad de sustancia creadora de valor, es decir de trabajo que encierra. Y, a su vez, la cantidad de trabajo que encierra se mide por el tiempo de su duración. (MARX: 1958, p. 6)

El párrafo anterior adquiere sentido en tanto Marx considera el trabajo como una mercancía más y, por tanto, esta misma relación lógica nos puede llevar a una de las funciones que se consideran fundamentales del mercado de trabajo, el establecimiento de los precios de la fuerza de trabajo; es decir, de los salarios.

Para Marx es importante aclarar una situación que no es nada menor, consistente en que, aunque el salario sea percibido por el sentido común como el precio del trabajo, lo que el obrero vende realmente al empresario no es su trabajo, sino su fuerza de trabajo.

En efecto, el poseedor de dinero no se enfrenta directamente en el mercado de las mercancías, con el trabajo, sino con el obrero. Lo que éste vende es su fuerza de trabajo. Tan pronto como su trabajo comienza a ponerse en acción, ha dejado de

pertenecerle a él y no puede, por tanto, vender lo que ya no le pertenece. El trabajo es la sustancia y la medida inmanente de los valores, pero de suyo carece de valor. (MARX: 1958, p. 449)

Marx reconoce en el capitalismo dos formas fundamentales del salario, que se definen en el proceso de trabajo: salario por tiempo y salario por piezas. Éstas son formas transfiguradas del salario, sólo que la segunda de las versiones ya lleva incluida dentro del monto salarial las actividades que garantizan la calidad y la intensidad del trabajo.

Las diferencias entre salarios se deben a:

- El precio y la extensión de las necesidades elementales de vida del obrero.
- Los gastos de educación del obrero.
- La función del trabajo de la mujer y del niño.
- La productividad del trabajo.
- El volumen intensivo y extensivo del trabajo (MARX: 1958, p 453).

Dado que el mercado de trabajo está influido por la división del trabajo, la existencia de una gran gama de especialidades de trabajo implica salarios diferenciados.

De esta manera, los límites para el desarrollo del mercado en las condiciones de existencia de la sociedad capitalista, son determinados por los límites de la especialización del trabajo. Esta especialización por su misma esencia puede ser infinita, lo mismo que el desarrollo técnico. Para incrementar la productividad del trabajo humano es indispensable, por un lado, que la producción se especialice, que integre la producción en masa y que, por lo tanto, requiera y permita el empleo de máquinas. Por otro lado, el progreso de la técnica en la sociedad capitalista consiste en la socialización del trabajo, y esta socialización exige indispensablemente la especialización de las diversas funciones del proceso de producción convirtiéndolas de fraccionadas, aisladas, en socializadas, concentradas en un nuevo establecimiento, con miras a satisfacer las necesidades de toda la sociedad.

Es más complicado seguir una idea de empleabilidad como definidora del salario en el pensamiento de Marx, especialmente porque la empleabilidad pareciera sugerir la posibilidad de disposición del trabajador individual para asumir actitudes que le pudieran otorgar ciertas ventajas dentro del trabajo y esto no era de apreciar en la propuesta marxista, pues los individuos se miran al nivel de agentes productivos que responden como clase social. También es más fácil ver diferentes actitudes y reacciones de trabajadores actualmente, pues existe una mayor variedad de elementos de control dentro del trabajo y en las relaciones individuales extra laborales.

En una especie de síntesis de lo planteado por Marx acerca del mercado de trabajo, se puede decir que él reconoce —en principio— que los mercados no son espacios en donde la competencia se establezca de manera igualitaria para los concurrentes, en la medida que los sujetos participan dentro de él como parte de una “clase social” y, por tanto, el desempeño dentro del mercado de trabajo depende de la condición de clase. Es decir, en el mercado se confrontan los que poseen capital para adquirir medios de producción con los que no poseen sino su fuerza de trabajo la cual es alquilada a los propietarios del capital. Esta situación da una correlación diferente de las fuerzas con las cuales se negocia por el empleo y por el salario; es decir, el mercado de trabajo es un espacio de dominación de clase.

Otra de las características centrales es que el mercado posee un funcionamiento sistémico, o de totalidad, articulado íntimamente con las esferas de la producción y el consumo; en ese sentido, se trata de un mercado único.

Por otro lado, también reconoce que hay ámbitos de acción restringidos de la fuerza de trabajo; de esa manera se pueden diferenciar espacios de manifestación de la fuerza de trabajo, que se corresponde con los límites de las esferas productivas; así explicamos su definición de “fuerza de trabajo en acción” (en los puestos de trabajo) y “fuerza de trabajo potencial” (en el mercado de trabajo).

En relación a la empleabilidad, obviamente no podemos sino rastrear ideas que en la actualidad se pueden identificar con esta noción.

2.5 La empleabilidad en las perspectivas de la economía moderna.

2.5.1 La escuela neoclásica.

En los inicios de la década de 1870, tres economistas negaron la posibilidad de que el valor de las mercancías estuviera definido por el trabajo, tal y como lo plantearon los economistas clásicos. Sugirieron —cada uno de manera independiente— que el valor, o precio de las mercancías depende de la “utilidad marginal” que ésta le ofrece al consumidor. Jevons, Menger y Walras fueron trascendentales en el surgimiento y consolidación de la corriente neoclásica. Otro gran economista, quién poco después alcanzaría la mayor presencia dentro de esta corriente, Alfred Marshall, tuvo esas mismas ideas desde 1860, pero no las publicó sino hasta treinta años después (LANDRETH: 1998, pp. 211-212).

Un punto de arranque del pensamiento neoclásico es que enfatiza la acción de los sujetos individuales en el mercado. Para esta corriente los que tengan idénticos atributos personales y productivos tendrán las mismas oportunidades de desempeño dentro de él. Esta visión es fundamental para lo que concierne al mercado de trabajo y marca una importante diferencia con relación a la postura de los economistas clásicos que miraban la participación de los individuos en forma de grandes conglomerados sociales, sea como agentes o como miembros de una clase social, pero no de manera individual.

El análisis marginalista, basado en una concepción individualista de la acción social, derivó la explicación del comportamiento de un sujeto en el mercado hacia consideraciones totalmente personales. Esta visión se impuso como el paradigma teórico dominante dentro de la economía; es por ello que a partir de 1870 se abrió una perspectiva para el análisis económico orientado hacia enfoques microeconómicos.

En las posturas neoclásicas un elemento importante de definición es el concepto de utilidad, pues plantea un severo alejamiento de las concepciones teóricas de la corriente clásica, en donde el valor de los bienes se entendía

como dependiente de la cantidad de trabajo que contenían, y ahora los neoclásicos lo hacían depender de la utilidad.¹⁷

Jevons sintetizó su idea de la conformación del valor de la siguiente manera:

La reflexión y la indagación reiteradas me condujeron a una opinión un tanto novedosa: el valor depende por completo de la utilidad. Las opiniones prevalecientes conciben al trabajo, más que a la utilidad como el origen del valor, e incluso, hay quienes afirman claramente que el trabajo es la causa del valor... (JEVONS: 1871, pp. 124-127)

Una de las diferencias con los clásicos fue entender que los factores de la producción, si bien poseían un valor, la medida de ese valor estaba determinada por la utilidad marginal del consumidor de los productos finales elaborados con dichos factores. Dicho de otra manera, se estaba planteando que los bienes intermedios no contribuían a la formación del valor final del producto, sino que eran precisamente los bienes finales los que definían el valor de los productos intermedios; esto influía, por otro lado, en la determinación del salario y el empleo en el mercado del trabajo a partir del criterio de la productividad marginal de los individuos.

Otro concepto básico de los neoclásicos y con influencia sobre el funcionamiento de los individuos en el mercado de trabajo es el que está relacionado con la búsqueda de utilidad por parte de los individuos, y que se podría identificar como “la psicología de la utilidad” y que involucra la necesidad de obtenerla al máximo. Es decir, implica la existencia de un individuo racional que persigue la obtención del máximo de beneficios al acudir al mercado; esto es lo que se ha identificado también como el *homo economicus*, que es una elaboración teórica de los neoclásicos. Los sujetos individuales en el mercado de trabajo –tanto los empleadores como los empleados- procurarán obtener el máximo de beneficio y no cejarán hasta lograrlo.

¹⁷ Vale la pena aclarar que los primeros tres autores citados nunca utilizaron sistemáticamente el concepto de utilidad; éste sería más bien desarrollado por los neoclásicos de la segunda generación (Escuela austriaca).

Los discípulos de estos primeros economistas neoclásicos continuaron esta perspectiva; uno de ellos, Ludwig Von Mises fue quien hizo surgir otra generación de economistas en la Universidad de Viena, que más tarde se conocería como la “Escuela austriaca”¹⁸, de gran influencia dentro de esta perspectiva teórica.

El pensamiento neoclásico, además de los conceptos de marginalidad y de óptima racionalidad aportó la noción de equilibrio. A través de la teoría del equilibrio general¹⁹, se explican los niveles de los precios, entre ellos el salario, y las cantidades de los bienes en el mercado, que dependen del comportamiento de la oferta y de la demanda.

Una de las conclusiones que se derivó de la aplicación de la teoría del equilibrio general al mercado de trabajo fue que el desempleo podría eliminarse si se permitiera que los salarios disminuyeran hasta el nivel de equilibrio definido por la oferta y la demanda.

Por su parte, Alfred Marshall, a quien no pocos consideran el padre de la teoría microeconómica, desarrolló el cuerpo de conocimientos que hasta la actualidad se considera como “la teoría económica”; su influencia ha sido trascendental:

La obra de Marshall²⁰ constituye una nueva ortodoxia dentro de la escuela inglesa, recupera la economía clásica y la enriquece con la introducción de una serie de nuevos instrumentos de análisis marginal y una renovada función de la teoría del cambio... Desde su punto de vista, y a partir del concepto básico de equilibrio competitivo, cualquier relación económica determinada por el cambio debería estudiarse con base en los conceptos de demanda y oferta, aunque, como era de

¹⁸ Wieser (1851-1926) tenía 20 años cuando Menger publicó sus *Principles* en 1871, era discípulo de Menger, al igual que Eugen Bohm-Bawerk (1851-1914), y más tarde, en 1903, asumió el puesto académico de Menger en la Universidad de Viena. Bohm-Bawerk también impartió cátedra en esa universidad. No sólo continuaron y ampliaron las ideas originales de Menger, sino que además tuvieron como discípulos a Ludwig Von Mises (1871-1973) y a Joseph Schumpeter (1883-1950). El objetivo central de la escuela austriaca fue explicar el mecanismo de formación de valores a partir del concepto de utilidad marginal. Los utilitaristas marginales propusieron que los economistas clásicos estaban equivocados cuando afirmaban que los precios dependen de los costos de producción, señalando que el precio de un factor se mide por la utilidad marginal que proporciona el último bien final o marginal producido.

¹⁹ La noción de equilibrio ya había sido abordado por otros economistas como Quesnay, Cournot y Von Thunen, aunque fue finalmente León Walras el que dio mayor claridad y precisión a la visión del equilibrio general

²⁰ Sus aportaciones son: la introducción del método de equilibrio parcial, el cual implícitamente se encuentra en la obra de Cournot y de Von Thunen, pero en Marshall es explícito y sistemático. Este principio metodológico se constituyó en un componente distintivo de la economía inglesa, en contraposición al método de equilibrio general que predominó en la escuela europea continental. Marshall fue el primero en utilizar el elemento tiempo en la determinación de la teoría del valor, son suyos también los conceptos de sustitución en el margen, la renta del consumidor, la definición y expresión de las elasticidades, los conceptos de economías externas e internas, la firma representativa y, desde luego, la sistematización de las matemáticas como instrumental y lenguaje en el desarrollo de la economía [GUTIÉRREZ: 1996]

esperarse, para cada mercado los determinantes de estas funciones son diferentes (GUTIÉRREZ: 1996, p. 170).

Con las aportaciones de Marshall a la economía se lograron hacer explícitos los acuerdos existentes -entre los seguidores de la tradición neoclásica- respecto a lo que se puede entender como un modelo de mercado.

Las características más relevantes del mercado neoclásico del trabajo se pueden resumir en los siguientes puntos:

- los precios y los salarios son completamente flexibles;
- se parte de los siguientes principios microeconómicos básicos:
 - la empresa funciona en condiciones de competencia perfecta.
 - se supone que el único factor que varía a corto plazo es el trabajo.
 - el comportamiento de la empresa será racional buscando maximizar sus beneficios, para lo cual el precio habrá de ser igual al coste marginal.
- los factores capital y trabajo son de naturaleza homogénea;
- el salario real se desplaza de forma inmediata al nivel en el que la demanda y la oferta de trabajo son iguales.
- la demanda de trabajo está determinada por los empresarios.
- la cantidad de empleo elegida por los empresarios es la que iguala el valor del producto marginal del trabajo y el salario real.
- la oferta de trabajo es determinada por los trabajadores y la fuerza de trabajo es totalmente homogénea.
- hay perfecta movilidad del factor trabajo.
- dentro de la oferta de trabajo, el salario real supone un incentivo para trabajar, proporcionando la mayor parte de la renta de las familias.
- existe información perfecta (sin incertidumbre). (FERNÁNDEZ DÍAZ: 1995)

Este “modelo básico del mercado de trabajo neoclásico” es una construcción teórica, llena de supuestos ideales, pero tiene una particularidad central: su carácter universal. Para los neoclásicos, el mercado de trabajo es único y además es válido para todas las condiciones y circunstancias.

Una de las aplicaciones del modelo neoclásico del mercado de trabajo la podemos encontrar en la "Teoría del Capital Humano", que plantea la posibilidad de elevar la productividad a través de invertir en la fuerza de trabajo. En esta corriente la educación es un elemento que incrementa el capital humano, y juega un papel fundamental en la definición de la empleabilidad en cualquier mercado laboral.

Aun cuando los seguidores de la teoría del capital humano reconocen que sus análisis no escapan al marco de la teoría neoclásica, sí plantean una diferencia importante al reconocer que la fuerza de trabajo no es homogénea, sino que varía según sus cualidades.

Dada la complejidad de este tema, se hará una presentación un tanto más detallada pero considerándola una teoría derivada de la perspectiva neoclásica, que plantea sus diferencias con ella pero no rompe con su marco teórico.

2.5.2 La teoría del capital humano.

La teoría del capital humano fue desarrollada a mediados del siglo XX, y se inscribe en la perspectiva del análisis microeconómico. Por lo tanto, parte del supuesto que los sujetos son entidades individuales con capacidad de decidir racionalmente en el mercado además que, tanto la cantidad de empleo como el salario, son aspectos que se resuelven en el mercado; es decir, el mercado es el que asigna los recursos a quienes participan en él.

Para los teóricos de esta corriente, la definición de la relación entre la oferta y la demanda se resuelve a través de los salarios, mismos que están reflejando la productividad marginal de los trabajadores.

La consolidación de la teoría del capital humano está relacionada con los trabajos de economistas como: Robert Sólow²¹ (SÓLOW: 1957), Denison (DENISON: 1979), Griliches y Jorgenson (JORGENSEN y GRILICHES: 1967), J. Mincer (MINCER: 1958), T. Shultz (SHULTZ: 1981) y Gary Becker (BECKER: 1983), quienes centraron su atención en el análisis de productividad y, en especial, en la educación como dinamizadora del crecimiento económico a partir del efecto positivo que ella acusa en el crecimiento del “factor residual”, o cambio tecnológico, como lo denominó el propio Sólow. Los autores más destacados de la teoría del capital humano son Theodore Shultz, Gary Becker y J. Mincer.

Una de las contribuciones de Shultz fue considerar que el factor trabajo tiene diferentes características que se reflejan en diferentes calidades productivas (que desde su óptica implican diferentes contenidos de capital humano), mismas que expresan la potencialidad de un adecuado desempeño laboral de los trabajadores y, consecuentemente, son un elemento decisivo para el ingreso a un puesto de trabajo. Esta forma de concebir el trabajo toca en el corazón de uno de los principios centrales de la teoría neoclásica básica del mercado, al proponer que el factor trabajo no es homogéneo, como se le asumía antes.

Shultz,²² definió al capital humano como el conjunto de atributos desarrollados y contenidos en un trabajador, e incluye:

- las inversiones en capacitación en el lugar de trabajo.
- los costos de la migración en busca de mejores oportunidades de trabajo.
- las inversiones en la mejora de las condiciones de salud.
- la inversión en educación formal, que es el elemento más importante (SHULTZ: 1981).

Para este autor, las cualidades de una población se pueden identificar con la calidad de la fuerza de trabajo y, por supuesto, estas cualidades tienen un valor económico; por lo tanto, el logro de una mejoría en la potencialidad productiva de la población impone costos que deben ser recuperados a lo largo de la vida

²¹ Robert Sólow, economista profesor del Massachusetts Institute of Technology (MIT) que obtuvo el Premio nobel de Economía en 1987, propuso un modelo para determinar el crecimiento económico a partir de una función de producción en la que el cambio tecnológico o “factor residual” es el que más influye en dicho crecimiento.

²² Economista y profesor de la Universidad de Chicago, obtuvo el Premio nobel de Economía en 1979.

productiva de los individuos. En esa misma lógica, la cantidad y tipo de la calidad adquirida a lo largo del tiempo permite obtener beneficios que se calculan a partir de la relación entre las ganancias obtenidas con el ejercicio laboral de esa calidad adicional y el costo de adquirirla.

Edward Denison es un autor que se ha dedicado al estudio de la productividad y a la vinculación de ésta con la educación; en uno de sus trabajos, al analizar el crecimiento económico de los Estados Unidos (DENISON E: 1979 y 1989), señaló que es necesario distinguir entre el crecimiento de la producción "potencial" del país (es decir, su habilidad para producir bienes y servicios vendibles), y la producción efectiva (es decir, lo que realmente se obtiene con dicha habilidad), de modo que el crecimiento estará indicado por los cambios en la razón de la producción efectiva a la potencial. Al respecto encontró que el crecimiento de la producción potencial depende de los cambios en la calidad de la mano de obra, del capital disponible, del adelanto de los conocimientos y de otros factores similares. La relación entre la producción efectiva y la producción potencial está gobernada, sobre todo, por la relación entre la demanda agregada y la producción potencial.²³

Denison es más específico en la definición de la mano de obra como un insumo que contiene una cantidad específica de calidad, que para él depende de la cantidad de conocimiento que posea el trabajador; además, introdujo ajustes relativos a los cambios en la edad, la composición por sexo, número de horas trabajadas, pero, sobre todo, los cambios en la educación y con ello contribuye de manera indirecta al marco de afirmaciones de la teoría del capital humano.

Desde el punto de vista de Denison, las diferencias de ingreso por la posesión de diferentes niveles de educación reflejan, en principio, la productividad añadida por la educación, aunque reconoce que estas diferencias también pueden reflejar factores difíciles de medir y difícilmente identificables, como la capacidad personal, sea de índole biológica o de experiencias y el efecto del tipo de familia de la que se es originario²⁴. Según este autor, tres quintas partes de las

²³ En 1979, Denison retomó el modelo de Sólow y analizó las fuentes del crecimiento económico de los Estados Unidos, así como de los factores que afectan a la productividad total. Incorporó en su modelo al trabajo y al capital y propuso la especificación de todos los elementos que intervienen como fuentes de productividad.

²⁴ Como resultado de las mediciones realizadas, Denison concluyó que de 1929 a 1957 (DENISON: 1979), el aumento de la educación elevó la calidad media de la fuerza de trabajo. Esta conclusión se sustenta en el supuesto de que el trabajador masculino típico con más de 25 años de edad en 1957 pasó más días en la escuela que el trabajador masculino típico de 1929. Denison llega a la conclusión de que en el lapso que estudió, cinco fuentes contribuyeron al

diferencias de ingreso entre hombres de edad similar, se deben al efecto de más educación pues provoca una mayor capacidad para contribuir a la producción, mientras los dos quintos restantes reflejan la tendencia de los individuos de mayor habilidad y energía naturales a continuar su formación educativa y otras variables asociadas con la cantidad de educación pero no causadas por ella (DENISON: 1979). En un cierto sentido, estas ideas de Denison están muy cerca de la noción de empleabilidad.

Las conclusiones de Denison fueron corroboradas por Shultz (SHULTZ: 1981), quien realizó una comparación entre las tasas de retorno de un dólar invertido en educación y de uno invertido en capital físico; la conclusión fue que la rentabilidad del dinero invertido en educación es tan o más grande que el invertido en capital físico, por lo tanto, también propuso que la educación debía considerarse como una inversión.

Por su parte, Gary Becker²⁵ (BECKER: 1983), analizó distintas clases de capital humano; en particular los procesos de formación, tanto aquellos que se ofrecen fuera del trabajo, como los que se dan en el lugar de trabajo, reco nociendo que estos últimos son los que elevan en mayor cuantía la productividad de los trabajadores.

Para Becker, existen dos formas básicas de formación de capital humano en el lugar de trabajo: una de tipo general y otra de tipo específica. La primera es útil tanto a las empresas que la proporcionan como a muchas otras, ya que da lugar a incrementos en la productividad futura de los trabajadores.

En relación con la formación específica a la empresa, la define como aquella que afecta a la productividad de las personas, pero solamente en la empresa que la proporciona. Reconoce que la mayor parte de la formación que se imparte en el trabajo no es ni completamente general ni completamente específica, pero aclara que la productividad crece en mayor grado en las empresas que la proporcionan y, por lo tanto, debe considerarse como formación específica. El resto de la formación eleva la productividad en la misma medida en todas las empresas y debe considerarse como formación general (BECKER: 1983).

crecimiento: el aumento de empleo (34%), el incremento de la educación (23%), el aumento de insumos de capital (15%), el avance de los conocimientos (20%) y economías de escala asociadas con el crecimiento del mercado nacional (9%).

²⁵ Profesor de economía de la Universidad de Chicago y Premio Nóbel de Economía en 1992.

Becker no lo dice explícitamente, sin embargo sus ideas sobre la formación general y la específica tocan los señalamientos de habilidades técnicas y no técnicas (o conductuales) de la empleabilidad.

Además de la formación en el trabajo y en las escuelas, los individuos tienen otros espacios y formas de obtener conocimientos que repercuten en un incremento en sus ingresos: la información de agencias de empleo o anuncios; la comunicación con personas informadas; las visitas a empresas, constituyen una inversión en información sobre oportunidades de empleos que proporcionan un rendimiento en forma de retribuciones superiores a las que en otro caso se hubieran obtenido.

La productividad de los empleados, señala Becker (BECKER: 1983), depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo. Aquí ya estamos prácticamente tocando la noción de empleabilidad aunque con diferente nomenclatura.

La educación, entendida sólo como formación escolar, junto con la experiencia laboral y la capacitación forman el “núcleo duro” del capital humano, de modo que el crecimiento de éste significa la elevación en los contenidos de estos atributos; las mejores condiciones de salud y el beneficio que se pueda derivar de la emigración laboral, colaboran en la elevación de la productividad marginal y consecuentemente en un mejor nivel de ingreso, pero no se puede omitir la influencia de la disposición de mayor y mejor información, así como de las cualidades personales y de las actitudes hacia el trabajo.

La inversión en capital humano generará rentas de largo plazo así como una mayor empleabilidad, a condición de que se entienda que los conocimientos y habilidades adquiridos deben ser aplicados laboralmente y renovados de manera continua.

En el caso de Jacob Mincer, encontramos aportaciones sobre el efecto de la educación y la experiencia laboral sobre los ingresos (MINCER: 1975). De manera empírica estableció términos bajo los cuales era más adecuado estimar el efecto de la escolaridad y la experiencia sobre el nivel de ingresos que se

perciben. El instrumento que este autor utilizó fueron las regresiones matemáticas aplicadas a funciones de ingreso. Entendía que existen diversos efectos de naturaleza social, como la raza y el sexo, que afectan el nivel de salarios percibido por los trabajadores, por lo cual los incluyó en sus análisis empíricos²⁶. De nueva cuenta estamos ante una nomenclatura diferente, pero en conceptos son lo mismo que en la versión contemporánea de empleabilidad.

Uno de los aportes más importantes de Mincer fue la estimación empírica de las funciones de ingreso y del rendimiento de la educación y la capacitación. Destaca el hallazgo de que estas variables, relacionadas con el capital humano de un trabajador explican no más del 10% de las variaciones en los ingresos laborales.

Mincer no concluye de este bajo valor explicativo sólo una escasa significancia de la educación para la empleabilidad dentro del mercado de trabajo, sino que pone el acento en las dificultades de medición de ciertas dimensiones de lo educativo, como la calidad de la educación (MINCER: 1975, p.78).

Es muy importante la influencia que han ejercido las propuestas derivadas de la teoría del capital humano sobre los diversos análisis de mercados de trabajo y se puede asegurar que, en los hechos, la gran mayoría no logra evadir este influjo.

2.5.3 Escuelas neoclásicas.

La perspectiva neoclásica no logró el alto grado de influencia que tiene en el pensamiento económico sin controversias; sin embargo, las corrientes que se le oponen se aglutinan en escuelas que no son homogéneas entre sí, entre ellas incluso, existen divergencias. En este apartado se analizan las perspectivas de Weber, Keynes, la institucionalista, la regulacionista y la de los neokeynesianos, por la influencia que pueden tener en un mejor nivel de comprensión acerca de la empleabilidad y del mercado de trabajo.

²⁶ Como ejemplo se puede citar "Education, income and human behavior", que es un trabajo hecho sobre la relación entre escolaridad, experiencia e ingresos de trabajadores blancos y de sexo masculino (MINCER: 1975).

2.5.4 La perspectiva de Max Weber.

A continuación de Marx, otro economista y sociólogo alemán, Max Weber, aportó elementos críticos adicionales acerca de la naturaleza del mercado, al que vio como un espacio construido por relaciones sociales y por tanto contenedor de todas las contradicciones derivadas de la confrontación de las clases sociales; especialmente lo ve como un espacio de dominación (WEBER: 1981).

Entendemos aquí, por dominación, un estado de cosas por el cual la voluntad manifiesta (mandato) del dominador o de los dominadores influye sobre los actos de otros (del dominado o de los dominados) de tal suerte que, en un grado socialmente relevante, estos actos tienen lugar como si los dominados hubieran adoptado por sí mismos y como máxima de su obrar el contenido del mandato (obediencia) [MAX WEBER: 1981, p. 699]

El pensamiento weberiano se encaminó por el lado de la condición de clase como determinante de la posición que un individuo tiene en el mercado de trabajo. Para efectos de la lectura interesada que estamos haciendo de los textos, hay que destacar cómo, aun en la heterodoxia, se sigue manteniendo una noción de mercado de trabajo único, igual que lo sostienen los autores neoclásicos; las diferencias se encaminan más bien a los términos en que se definen los supuestos ideales del modelo de mercado.

Desde la perspectiva de Weber la posición en el mercado la define la clase social, de modo que la competencia en el mercado de trabajo está orientada a favor de los empleadores, en la medida que le favorece toda la estructura económica y social existente, con lo cual, la posición en el mercado no se resuelve necesariamente a partir de los supuestos atributos que posean los trabajadores, sino que ellos se ajustan a condiciones definidas por condiciones de control social.

El mercado, para Weber (WEBER: 1981), no es un espacio de acción perfectamente competitivo, en la medida que las propias condiciones de clase

social van estableciendo posiciones de poder que se expresan como amplias capacidades de monopolizar las decisiones sobre lo que ocurre en dicho mercado, de modo que la inserción dentro de él obedece a situaciones de orden social y político más que a las cualidades de formación de la fuerza de trabajo.

Se entiende de lo dicho por Weber que la actuación de los buscadores de empleo, en muchas ocasiones se define por circunstancias que están más allá del mercado de trabajo, lo cual no implica que se dejen de lado algunas de las competencias productivas personales que son necesarias para poder desempeñarse en el mercado laboral. "...Dada una misma posición de clase y aún las mismas circunstancias, la dirección en la cual cada trabajador persigue su interés puede ser muy diferente según esté, en virtud de sus aptitudes, alta, mediana o pésimamente calificado para el trabajo que tiene que realizar". (ibid)

El hecho de que en el mercado laboral prevalezcan las relaciones de poder y la posición de clase, no orilla necesariamente a que se transforme en un escenario en que la lucha se revele en su dimensión política; y no es que la lucha esté ausente, sino que se trata de enfrentamientos en los cuales se desdibuja el sentido político para dar paso a una confrontación en la cual se asume "como natural" la desventaja, pues ésta se oculta en coberturas que la justifican en la medida que los trabajadores no dispongan de educación, actitudes y habilidades, que son las que aparecen como definitorias para obtener un buen éxito dentro del mercado.

Debe entenderse que una relación social es de lucha cuando la acción se orienta por el propósito de imponer la propia voluntad contra la resistencia de la otra u otras partes. Se denominan "pacíficos" aquellos medios de lucha en donde no hay una violencia física efectiva. La lucha pacífica llámese "competencia" cuando se trata de la adquisición formalmente pacífica de un poder de disposición propio sobre probabilidades deseadas también por otros. Hay competencia regulada en la medida que está orientada, en sus fines y medios, por un orden determinado. A la lucha (latente) por la existencia que, sin intenciones dirigidas contra otros, tiene lugar, sin embargo, tanto entre

individuos como entre tipos de los mismos, por las probabilidades existentes de vida y de supervivencia la denominaremos "selección social".(WEBER: 1981, p. 31)

En el mercado se sintetiza, según Weber, el acto de dominación fundamental, ya que implica las posibilidades de reproducción, lo cual lo vuelve especialmente sensible a reacciones de oposición por parte de aquellos trabajadores que pudieran adquirir conciencia de esta estructura en la cual se extiende y consolida la dominación. Por ello, el propio sistema debe encontrar los mecanismos para "internalizar" en la mente de los trabajadores el hecho de que la ubicación de cada uno de ellos dentro del mercado de trabajo es una responsabilidad individual y, en consecuencia, toda desventaja en la inserción dentro del mercado, es culpa o responsabilidad de la escasa habilidad, o formación, o capacitación, o buenas actitudes laborales de los trabajadores; éstos, individualmente, justifican y exculpan al mercado de su propia condición.

Muchos de los argumentos de Weber se han convertido en el fundamento de las objeciones de los economistas que plantean contradicciones con el modelo básico neoclásico, pero su argumentación es central como para entender la empleabilidad no como un proceso individual, sino como un fenómeno social, en el cual intervienen necesariamente varios agentes para poder estar en posibilidades de resolverla.

2.5.5 La perspectiva keynesiana.

El pensamiento crítico a las propuestas de los neoclásicos también ha surgido del seno mismo de este paradigma. Fue John Maynard Keynes uno de los economistas que, a partir del esquema neoclásico, planteó diferencias que lo fueron llevando hacia posiciones que lo ubican de plano dentro del campo heterodoxo, en la medida que propone un funcionamiento del mercado que no se ajusta a lo previsto por la corriente dominante (ORNELAS DELGADO: 1997, pp. 141-175).

Retomando del pensamiento de este autor lo correspondiente al empleo (y, consecuentemente, al desempleo), tenemos en principio que, en oposición a los

neoclásicos, no considera que el empleo esté definido por el salario de equilibrio. Con ello niega que el mercado de trabajo tienda al desempleo sólo porque lo indica una función de demanda y una de oferta que dependen de una misma variable, que es el salario.

Para Keynes, el desempleo es el resultado de una insuficiencia de la *demanda efectiva*, la cual comprende las relaciones de gasto en consumo y en inversión, tanto de los individuos como de las empresas y del gobierno, de modo que puede existir un nivel de demanda efectiva por debajo del que se requiere para generar el pleno empleo, dado que, en términos generales, quienes ahorran y quienes realizan los gastos son grupos diferentes de individuos cuyas decisiones no están totalmente coordinadas (MATTICK: 1975, p. 14).

Desde esta perspectiva, el desempleo es ocasionado por una insuficiente *demanda agregada*, además de que el desempleo es involuntario pues no lo desean ni los trabajadores ni las empresas. Culmina su planteamiento con la idea de que para reducir el desempleo involuntario hay que aumentar la demanda efectiva, para lo cual, entre otros instrumentos disponibles, este autor consideraba que la política fiscal es la más eficaz. El sector público, con su actuación podría forzar a elevar esa demanda efectiva.

Keynes sugiere que la mano de obra siempre está más atenta a los cambios en la tasa de salario monetario que a los cambios en el costo de la vida, de tal manera que la política de los trabajadores con respecto al nivel de los salarios puede siempre neutralizarse mediante cambios en el costo de la vida (MATTICK: 1975, p. 16).

Son varias las diferencias de Keynes respecto a los modelos que lo precedían, a saber: la noción de equilibrio y la posibilidad de acción acotada del sector público en la economía, uno más sería la diferencia en el entendimiento del desempleo que pasó de la idea original de "friccional" a una nueva de "desempleo involuntario" y, por tanto, la ruptura con el supuesto de pleno empleo.

Podemos identificar dos tipos de desempleo: uno keynesiano, donde su existencia se atribuye a la insuficiencia de la demanda; y otro clásico, de

naturaleza momentánea, derivado de la búsqueda de mejores expectativas por parte de los trabajadores.

La caótica etapa del desarrollo capitalista que vivió John Maynard Keynes (la Depresión de 1929), pueden explicar en mucho las causas del enfrentamiento con la teoría económica precedente, pues tuvo la necesidad de considerar mercados que de ninguna manera se autorregulaban de manera apacible; en medio de un ambiente de consternación y pánico, él mostró que un sistema de mercado podría llegar a una posición de "equilibrio con desempleo"; según él, no existía tal propiedad de autoconservación en el sistema de mercado, de modo que mantuviera el crecimiento del capitalismo con pleno empleo.

Resulta también entendible el que, desde su punto de vista, postulara que el gasto del gobierno podría ser una política económica esencial para un capitalismo deprimido que tratara de recuperar su vitalidad.

Sobre el mercado de trabajo, la posición keynesiana lo describe con rasgos más reales, en tanto da cabida a la existencia de desempleo y no hace depender el nivel de empleo de los salarios de equilibrio. En lo tocante a la empleabilidad, es natural que no haya hecho planteamientos sobre ella en la medida que ella sería más bien un resultado de la acción gubernamental sobre el mercado; la empleabilidad es un efecto posterior a la inversión estatal.

2.5.6 Planteamientos neokeynesianos.

Muchas de las propuestas contemporáneas son reediciones de las corrientes ya descritas con anterioridad. Así, encontramos autores que han constituido nuevas propuestas a partir del núcleo teórico básico de teorías heredadas, y más bien profundizan en el análisis de la influencia que tiene alguno o algunos de los factores que para ellos adquieren mayor relevancia, especialmente los que permiten explicar de mejor manera el crecimiento de la productividad, sea entendida ésta de manera marginal o no. En este apartado haremos sólo el punteo de la perspectiva de los análisis microeconómicos, que también se conoce como "neokeynesiana".

En general se puede decir que estas nuevas expresiones sobre el mercado de trabajo aluden a modelos más reales, teniendo en cuenta que, en su funcionamiento cotidiano, no se cumplen una o varias de las premisas tradicionalmente aceptadas para el modelo básico neoclásico.

Una característica adicional de estos estudios es que son microeconómicos. En ese sentido resultan afines con los teóricos neoclásicos, ya que también dan preferencia a los estudios micro, prefieren ver a los mercados constituidos por sujetos absolutamente atomizados. Es así que se enfatiza el comportamiento que muestran los individuos en sus preferencias cuando enfrentan una gama de oportunidades de empleo.

Dentro de los análisis microeconómicos contemporáneos del mercado laboral, que no rompen del todo con el modelo neoclásico, encontramos la "Teoría de la búsqueda", denominada así porque pone énfasis en el reconocimiento de que la actividad de búsqueda de un puesto de trabajo implica costos para el trabajador, tanto en términos de costos de oportunidad (por el salario que deja de percibir al abandonar su ocupación anterior, independientemente de que tal abandono haya sido voluntario o no), como por los costos explícitos de dicha actividad (desplazamientos, etc.). Ésta es una primera discrepancia con el modelo neoclásico pues son costos que no garantizan el libre flujo de los factores; pero sobre todo, al haber trabajadores en búsqueda, cuyo tiempo puede variar notablemente haciendo que en ocasiones se prolongue en exceso este tiempo de desempleo por búsqueda, hace registrar la existencia de desempleo.

Phelps y Mortensen (PHELPS y MORTENSEN: 1970) son los economistas que principalmente desarrollaron esta propuesta; aunque no son los únicos, ellos siguen reconociendo que existe un mercado competitivo en el que, sin embargo, se toman decisiones en un contexto de incertidumbre o información incompleta, ésta es la segunda diferencia. El desempleo lo entienden como un flujo equilibrado de entrada y salida de los puestos de trabajo, así que la tasa de desocupación tendrá el mismo tamaño aunque diferente composición, por lo que lo consideran como parte del desempleo friccional. Para estos autores, estar desocupados es producto de una decisión voluntaria.

Esta visión es de carácter microeconómico y se nutre del marco teórico desarrollado por una corriente de economistas influidos fuertemente por el pensamiento de Keynes, es por ello que la denominan economía "neokeynesiana". Una diferencia fundamental respecto al modelo neoclásico es el que tiene que ver con la aparentemente "neutra" posibilidad de competencia en el mercado; ellos exponen que las empresas mantienen estrategias activas (de dominio), a través de los conflictos y las negociaciones con sus trabajadores; con ello, la fijación de salarios escapa al criterio de la productividad; respondiendo a un proyecto más amplio de relaciones laborales y negociaciones entre trabajadores y empresas, que incluyen seguridad en el empleo y métodos para estimular, supervisar y disciplinar a los trabajadores. Con ello, aseguran, se incrementa o se hace persistente el desempleo involuntario.²⁷

Este panorama de negociaciones reales por un lado rompe uno de los supuestos de idealidad de la competencia y, de hecho se parece a los ambientes descritos por Piore y Doeringer en la constitución de los mercados internos, en donde la asignación de precios y empleo ocurre, después de la concertación, de manera prácticamente administrativa.

Evidentemente, este tipo de acuerdos que definen una manera específica de administrar el proceso de producción, influyen de manera importante en el mercado de trabajo, propiciando que este tipo de mercados, dominados por criterios de administración, vuelven muy rígida la relación de oferta y demanda de trabajo en el mercado, propiciando una mejor posición de los empleadores a partir de provocar lo que se conoce como rigidez de los salarios.

Esta vertiente ha dado origen a dos líneas de análisis de la rigidez salarial:

- el modelo de los "salarios de eficiencia" y,
- el modelo "insiders-outsiders".

En la primera de las líneas mencionadas destaca la necesidad que sienten las empresas de ejercer control sobre el esfuerzo productivo de sus

²⁷ Se recordará que, desde el punto de vista de Keynes, el desempleo involuntario está reflejando una insuficiente demanda agregada, precepto que se ve enriquecido en esta nueva línea de pensamiento, en la medida que el paro involuntario no se derive exclusivamente de la descoordinación en la acción de los agentes ahorradores e inversores, sino que se *amplia*, incluyendo ahora la naturaleza de las estrategias conscientemente elegidas de al menos uno de los agentes (los empresarios), que con esta decisión *amplian* los términos de la descoordinación.

trabajadores, asumiendo que lo logran a través de la elevación de los salarios por arriba de los que equilibrarían el mercado, bajo el entendido de que una disminución salarial se reflejaría negativamente en la productividad.

Para llegar a estas conclusiones, parten de tres hipótesis que son:

1. mayores salarios fomentan una mayor lealtad y dedicación del trabajador. En particular, las primas salariales (como parte adicionada en forma de recompensa al ingreso base) ayudan a la motivación y retención de los mejores trabajadores.
2. mayores salarios significan un mayor costo de oportunidad al hecho de ser despedido por ausentismo o a los castigos por retardos y bajo rendimiento. A esto se suma el que la amenaza de despido se convierta también en un instrumento para aumentar el rendimiento en el trabajo y que la supervisión y vigilancia logre mejores espacios de acción.
3. para competir por obtener los mejores trabajadores, las empresas están dispuestas a pagar primas salariales superiores a las que ofrecen otras empresas.

De esta manera, aunque crezca el desempleo, las empresas maximizadoras de beneficios estarán de acuerdo en que el salario caiga sólo hasta el punto que el beneficio marginal de dicho descenso se iguale al costo marginal en términos de disminución del esfuerzo en el trabajo.

Esta línea comprende sólo la explicación del comportamiento de un segmento --más o menos pequeño-- de empresas que actúan en un mercado de trabajo presionando a la rigidez del salario hacia la alza aún a costa de incrementar el desempleo involuntario.

Se entiende que esta línea tiene afán de explicar casi exclusivamente otra de las fuentes de existencia del paro involuntario, pero se encuentra en un ámbito de aplicación muy reducido, especialmente en mercados de economías poco desarrolladas.

La segunda línea, la de los mercados "insider-outsider", justifica la existencia de rigideces salariales poniendo el acento en el polo de la demanda y en la forma de actuación de los trabajadores, reconociendo la existencia de una brutal diferencia en la capacidad de negociación de los trabajadores ocupados respecto a los desempleados.

Una certeza observable es que los trabajadores ocupados (*insiders*) se preocupan poco por la suerte de los desempleados (*outsiders*); con lo cual, los primeros serán capaces de limitar sus demandas con el único fin de conservar sus propios empleos, despreocupándose de otras estrategias que podrían asumir para forzar el incremento en el empleo. Con ello, se produce un doble efecto; por un lado, los *insiders* resistirán haciendo rígido su nivel de ingreso, pero por otro lado, crecerá el desempleo involuntario. Además, bajo estas condiciones, existirá un gran número de trabajadores desempleados involuntariamente que no tienen ninguna influencia sobre la fijación de los salarios en el mercado de trabajo.

Esta falta de capacidad de presión de los trabajadores desempleados se traduce en un mayor nivel de negociación de los trabajadores empleados, lo que hace posible una evolución de los salarios que discurra ajena a las condiciones de oferta y demanda imperantes en el mercado de trabajo, situación que se mantendría hasta que la tasa de desempleo involuntario llegara a hacerse insostenible.

Las nuevas corrientes contemporáneas sobre el mercado de trabajo, al margen de la corriente teórica a la que se adscriben, dan como natural la noción de que los mercados de trabajo son infinitos y por ende, la segmentación es una manera también natural de estudiarlos, describirlos y entenderlos.

En esta etapa de la evolución teórica, la posibilidad de construir esa vieja aspiración de una ley contemporánea del mercado de trabajo, pasa por establecer un debate teórico con los defensores de la corriente segmentalista, que es muy amplia y diversa.

Las corrientes segmentalistas, sean las que sean, tienen en común haber descentrado el punto de análisis, trasladándolo del mercado al proceso de

trabajo. Han armado un cuerpo teórico acerca de los efectos que el proceso de trabajo acusa sobre el mercado, pero han propiciado un sesgo del análisis hacia lo que ocurre predominantemente en el proceso de trabajo.

Este recorrido que dimos por los senderos de las diversas teorías explicativas del mercado de trabajo, nos sirve para plantear una estructura que intenta explicitar las características del mercado de trabajo desde una visión más cercana a lo que ocurre en los países y regiones subdesarrolladas:

- la demanda de trabajo cambia, en tanto exige perfiles de desempeño definidas tanto por el puesto de trabajo, es decir por consideraciones tecnológicas, como por políticas empresariales de ingreso que atienden, entre otras cosas, a estrategias de organización del trabajo.
- el factor trabajo no es homogéneo en tanto contiene cualidades productivas diferenciables.
- la oferta de trabajo es heterogénea, tanto por sus contenidos productivos como por su tradición laboral.
- la información en el mercado de trabajo fluye de manera insuficiente e inadecuada.
- el desempleo constituye una situación normal y por lo tanto “tensiona” permanentemente en la relación de oferta-demanda.
- la movilidad de la mano de obra es limitada en cuanto a los espacios más cercanos a los mercados demandantes; sin embargo, las características de los migrantes está cambiando y esto confiere una naturaleza diferente a estos mercados.
- El mercado está constituido por estructuras institucionales.

Hasta aquí se mostró que algunos de los pensadores más importantes de las corrientes clásica, neoclásica, marxista, keynesiana y weberiana, reconocen al mercado como un concepto unificado. Solamente los segmentalistas y los regulacionistas, muy cercanos al paradigma institucionalista (que son corrientes que prosperan en los últimos cincuenta años), son quienes consideran que

existen muchos mercados de trabajo y que la lógica y definición de cada uno de ellos está dado por la división de trabajo y/o la naturaleza del puesto de trabajo.

Estas diferencias obedecen a una diferente manera de conceptualizar el mercado de trabajo, por tanto, es necesario restablecer una polémica que se ha visto contenida. Un punto, al cual no se le ha dado la significación necesaria, tiene que ver con el reconocimiento de que el conocimiento es una peculiaridad que comparten las posiciones que polemizan.

Si uno atiende a lo que dicen los segmentalistas sobre la definición de los mercados, encuentra que el elemento de diferenciación es el conocimiento. Un mercado primario se diferencia de uno secundario porque incluye actividades en las cuales el conocimiento es mucho mayor que en el secundario.

El mercado interno tiene “puertas de entrada”, que “son aceitadas” –por decirlo de alguna manera– por el conocimiento. La puerta de acceso a los mercados internos está dada por las exigencias impuestas por el puesto de trabajo. Las diferencias entre puestos de trabajo generalmente remiten a la formación necesaria para desempeñarlo, o sea el conocimiento en alguna de sus variantes. Esto mismo es más obvio en la corriente regulacionista que reconoce que es la educación la que define el puerto de entrada.

Incluso, el origen de la segmentación se identifica con el cambio en el sistema de control del proceso de trabajo ocurrido después de la segunda guerra mundial, lo que desde una perspectiva “schumpeteriana” podría ser entendido como el momento en que se da un cambio en el patrón tecnológico de producción, y en el cual necesariamente encontramos una mayor participación del conocimiento.

Para la segmentación tripartita que hace el equipo de Gordon, Edwards y Reich, también resulta obvio que la segmentación ocurre por razones del conocimiento que poseen los trabajadores asentados en cada segmento.

Así se diferencian ampliamente en las normas de comportamiento que rigen su ejecución, en los procedimientos a través de los cuales se adquieren y aplican las cualificaciones

necesarias para cada uno de ellos [...] el sector primario independiente contiene muchos puestos de trabajo de tipo profesional, directivo y técnico [...] los trabajadores del segmento primario independiente tienden a adquirir las cualificaciones generales por medio de la educación de tipo formal. (GORDON, EDWARDS y REICH: 1986)

Pero la dotación de conocimientos que posea un trabajador, no es únicamente producto de una decisión individual por aspirar a mejores puestos de trabajo; lo central –aunque no es planteado de manera explícita y enfática– es que la necesidad de conocimiento es algo más estructural, es un requerimiento impuesto por la tendencia del cambio tecnológico que avanza en un proceso de difusión que a final de cuentas puede cristalizar como nuevos patrones de producción:

Las grandes empresas crearon departamentos de investigación y desarrollo, patrocinaron institutos científicos y contribuyeron a estimular el crecimiento de los colegios de ingeniería y los niveles profesionales de esta ocupación. De manera creciente, las innovaciones tecnológicas eran producto de los esfuerzos de profesionales que trabajaban cada vez en mayor proporción como empleados de las empresas. (GORDON, EDWARDS y REICH: 1986)

De la misma manera, la determinación de los segmentos primario dependiente y secundario se definen a partir de la dotación de conocimientos que posean los trabajadores susceptibles de integrarse a cada uno de ellos, siendo menor la cantidad de conocimientos requerido conforme se desciende en esta escala peculiar de graduación de los niveles de desempeño laboral al interior de las fábricas.

Si uno se ubica en la perspectiva de los neoclásicos, o incluso de las corrientes de economía clásica, encuentra con mucha mayor claridad que es el conocimiento lo que define, para unos, la productividad marginal; para otros, el trabajo complejo.

Podemos estar de acuerdo en que el conocimiento es una variable que se encuentra presente, como elemento de definición, en todas las posibles variantes de mercado de trabajo que se puedan concebir. Sea cual sea la corriente, siempre es el conocimiento la variable presente y significativa en la definición de la posición de los trabajadores en activo en las fábricas, o de los buscadores de empleo en el mercado.

Se podría concluir, al menos parcialmente, que las diversas propuestas teóricas sobre el mercado están dando testimonio, a través de la descripción de lo que ocurre con la variable conocimiento, de la evolución histórica del mercado de trabajo, el cual, de manera gradual pero inexorable, se va definiendo a favor de las necesidades de una sociedad en la que el conocimiento es cada vez más importante, la que algunos autores llaman “la sociedad basada en el conocimiento”.

El mercado de trabajo contemporáneo es un mercado que se corresponde al marco contextual de la economía del conocimiento, o a una sociedad “postcapitalista” como la define Drucker: “la nueva sociedad, que ya está aquí, es una sociedad postcapitalista. El recurso económico básico (el medio de producción, para utilizar la expresión de los economistas) ya no es el capital ni son los recursos naturales ni el trabajo. Es y será el conocimiento.” (DRUCKER: 1994)

Con este marco teórico que hemos recuperado para argumentar a favor de los objetivos de esta tesis, cerramos el capítulo para dar paso a la propuesta de un modelo que intenta sintetizar las diferentes posturas teóricas vistas hasta aquí, y que se presentan como encontradas y divergentes.

3. La política de empleo.

De acuerdo con la CEPAL, el crecimiento económico no es suficiente por sí sólo para solucionar los problemas laborales. Hacen falta políticas del mercado de trabajo para apoyar los esfuerzos orientados a superar retos como:

- Mejorar la productividad laboral.
- Generar empleo productivo.
- Desarrollar mecanismos de protección coherentes con el nuevo contexto económico.
- Fomentar la inserción laboral de grupos con problemas específicos de acceso al empleo productivo.

Algunos elementos de políticas de empleo, son: responder a los retos de las economías más abiertas, en el ámbito privado en materia de formación profesional y en el ámbito público, en la modernización del Estado entre otros, por ejemplo por medio de una mayor cooperación entre ambos sectores en lo relativo a la formación profesional y la intermediación.

También es esencialmente importante la integración de políticas de mercado de trabajo con las políticas sociales. Es preciso concentrar la atención en los grupos marginados, por medio de programas especiales de capacitación, apoyo a microempresarios de ambos sexos y subsidios.

3.1 Inversión.

Las medianas, pequeñas y microempresas, tienden a tener una corta existencia por falta de opciones de financiamiento, por su modalidad de producción artesanal, ausencia de técnicas de mercadeo, estrategias de expansión y de competitividad. Pero también repercute en la rentabilidad de la inversión, especialmente en el caso de los micros y pequeños empresarios, quienes resultan susceptibles de ser expulsados del mercado de trabajo o se ven obligados a reducir los puestos de trabajo asalariados que generan.

3.2 Educación y formación profesional.

El nivel educativo de la fuerza de trabajo, junto al déficit de puestos de trabajo que se generan en el país, permite a los empleadores exigir requisitos académicos de nivel superior para puestos y ocupaciones no precisamente de alta calificación. Esto se puede observar en las ofertas de trabajo, que en su mayoría, exigen grado medio o universitario, con dominio del idioma inglés y computación, además de experiencia.

Otra realidad es que el sistema educativo quizás no está formando emprendedores, aun cuando se han introducido carreras técnicas en los niveles de secundaria y superior, los nuevos profesionales salen a buscar un empleo asalariado, en parte, porque se les da la formación técnica pero no se complementa con la empresarial, lo que lleva a que su única aspiración sea contar con un salario; además porque resulta difícil acceder a las fuentes de financiamiento para organizar una empresa o negocio, lo cual se ve agravado para las nuevas generaciones, debido a que los/as jóvenes en su mayoría, no tienen capacidad de endeudamiento.

3.3 El papel de las organizaciones de trabajadores.

La razón propia del movimiento sindical, se orienta a pactar y a buscar mejorar las condiciones de vida de sus agremiados, traduciéndose las mismas en mejoras salariales, en beneficios colaterales a corto y largo plazo y quizás se deja como menor prioridad a un lado los derechos como la capacitación, condiciones de seguridad e higiene, la revisión del código de trabajo y muchas otras, importantes en la vida laboral.

3.4 Tratados de libre comercio.

Con relación al tema laboral, el documento del CAFTA incluye ocho artículos, afirmando la soberanía nacional para el mantenimiento de los niveles y

estándares de protección. Los compromisos básicos enunciados, se refieren al respecto a las legislaciones nacionales existentes y al mantenimiento de niveles de protección adecuados para garantizar que la liberalización comercial no afecte los derechos laborales. Se afirma así, la adhesión a los principios y compromisos derivados de la OIT. Un componente del acuerdo es el potencial de obtener cooperación técnica y financiera para mejorar la gestión y administración de los regímenes laborales y así lograr la nivelación de las asimetrías en la definición y aplicación de estándares laborales.

CAPITULO III

3.1 Metodología.

3.2 Fuente de Datos.

Para la elaboración del diseño de investigación, se procesó información de las Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples de mayo (2006-2010), fuentes generadas a través de las actividades de investigación realizadas a los hogares y captura de información que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE), con propósitos de sustentar estadísticamente las estrategias de desarrollo que se pretenden implementar en Honduras.

La investigación es de enfoque explicativo, estadístico y demográfico, se estudian dos periodos (2006-2010), por el grupo de estudio que se ha definido para desarrollar la investigación que se enfoca en los factores socio-demográficos que condicionan la empleabilidad y la inserción ocupacional de la fuerza de trabajo en los/as jóvenes de 12 a 30 años de Honduras (2006 -2010). Se enfatiza en identificar los factores, características y tendencias que presenta el mercado laboral y la participación de los/as jóvenes en la inserción.

Unidad de Análisis.

Para poder realizar la presente investigación se selecciono como las unidad de análisis los/as jóvenes de 12 a 30 años de edad desagregados por intervalos

3.3 Operacionalización de conceptos.

Para efectos del presente estudio los/as jóvenes se agruparán por rango de edad, de acuerdo a las características y disponibilidad de los datos estadísticos, siendo el INE la principal fuente de información. La estratificación de los/as jóvenes por rango de edad a utilizar es la siguiente:

Cuadro No. 7
Honduras: Estratificación de Jóvenes

Rango de edad	Jóvenes
De 12 a 14 años	Infantes Adolescentes
De 15 a 18 años	Adolescentes
De 19 a 24 años	Jóvenes
De 25 a 30 años	Jóvenes Adultos

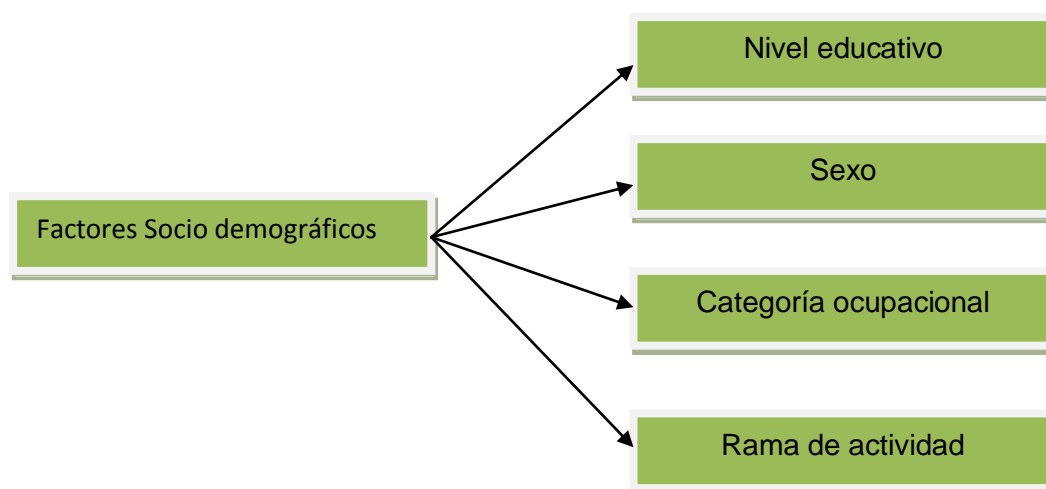
Fuente: Estratificación INJ, 2006

3.4 Construcción informática.

Para el análisis de los datos se hará uso de paquetes estadísticos como SPSS para procesar la información procedente de las EPHPM realizadas por el INE y para la elaboración de cuadros se hizo uso de Microsoft Excel.

Las bases de datos suministradas por el INE, están en formato SPSS con su respectivo diccionario de variables.

3.5 Variables del estudio



CAPITULO IV

FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS QUE CONDICIONAN LA EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN OCUPACIONAL DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LOS/AS JÓVENES DE 12 A 30 AÑOS EN HONDURAS (2006-2010).

El comportamiento de la empleabilidad y la inserción laboral de los/as jóvenes, depende de factores como: recursos humanos, financieros, nivel de inversión, legislación, apertura comercial educación formal.

Veamos a continuación la evolución de los/as jóvenes frente al mercado laboral nacional, en relación a los principales indicadores socio-laborales del país, a efecto de hacer una comparación con la situación laboral de los/as jóvenes.

4. Datos generales de la población joven entre 12 y 30 años.

En Honduras, al hablar de jóvenes es referirse a la mayor parte de la población, según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples de mayo del 2006, Honduras contaba con una población joven de 12 a 30 años de 2,791,272, esto representa un 38%, de la población total, de los cuales el 48% son hombres y un 52% son mujeres; para el 2010, la población joven asciende a 3,117,490 que representa el 39% de la población total.

4.1.1 Población Joven Según Área de Residencia

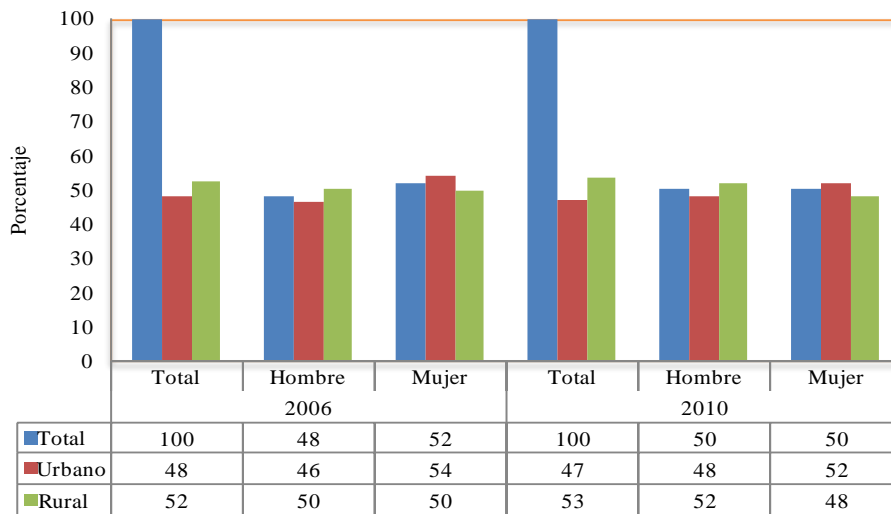
Se puede observar que la mayor parte de la población joven, reside en las zonas rurales en el 2006, el 52% de los/as jóvenes vivía en esta zona, y un 48% en las zonas urbanas.

De esta población el 52% son mujeres y el 48% son hombres, la población joven es predominantemente de mujeres en lo urbano, como se observa en la gráfica n° 1.

La distribución por sexo en la zona urbana, es de 54% de mujeres y el 46% son hombre, mientras que en la zona rural la población masculina y la femenina son similares (Ver gráfica n°. 1). Quizá este fenómeno esté relacionado con la migración de las mujeres del campo a la ciudad donde se insertan al mercado laboral, generalmente en las maquilas y los servicios esto es una primera aproximación que se desarrollará más adelante.

En el 2010, la población joven presenta similares características donde el 47% reside en las zonas urbanas y un 53% en las zonas rurales, la población joven de hombres y mujeres muestra una distribución uniforme donde se denota la diferencia cuando se desagrega por zona de residencia, donde en la zona urbana el 52% son mujeres y el 48% son hombres, mientras que la zona rural presenta todo lo contrario la población masculina es mayor que la femenina, el 52% son hombres y el 48% son mujeres.

Gráfica No. 1
Honduras: Población joven por sexo, según zona de residencia, 2006-2010



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010

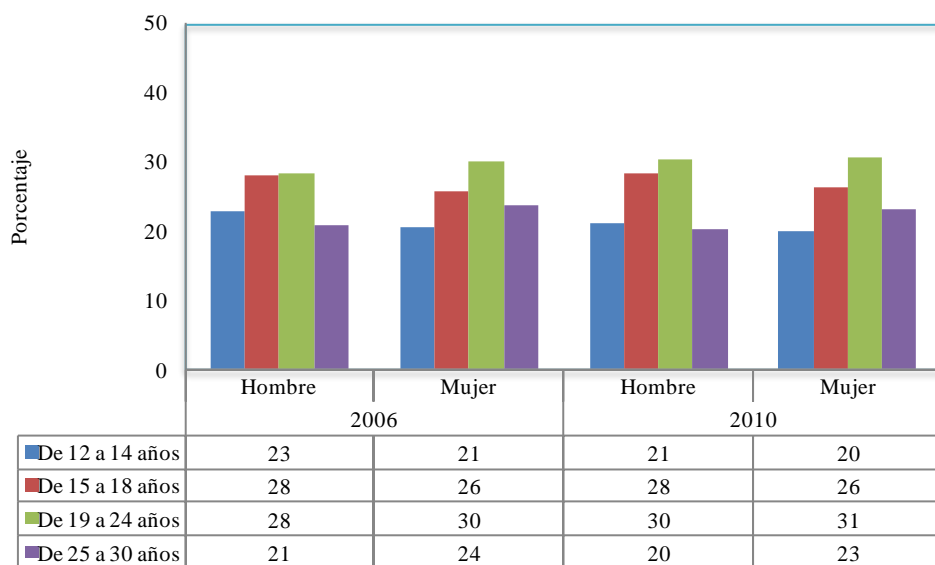
4.1.2 Población joven de 12 a 30 años por sexo según rango de edad

La gráfica n° 2, muestra la distribución de los/as jóvenes por rango de edad; atendiendo a la distribución por sexo se observa que en el 2006, los/as jóvenes que se encontraban en el rango de 12 a 14 años eran el 43% de los cuales el

23% son hombres y el 21% mujeres; población bastante similar en cuanto a su distribución, las diferencias más marcadas se observan en los rangos de edad de 19 a 24 años, el 30% son mujeres y el 28% hombres.

En el 2010, se mantiene la tendencia y la proporción mayor de la población joven se concentra en el rango de edad de 19 a 24 años donde el 30% son hombre y el 31% mujeres.

Gráfica No. 2
Honduras: Población joven por sexo, según rango de edad, 2006-2010



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010

Los primeros dos rangos, es decir, los que se encuentran entre 12 y 18 años, se caracterizan por su grado de dependencia económico. Presentan mayor vulnerabilidad por encontrarse en el ciclo de vida de la adolescencia, donde se vive con mayor intensidad y las decisiones que se toman en esta etapa determinarán en gran medida su destino y su desempeño en el mercado laboral.

4.1.3 Los/as jóvenes en el mercado labora, 2006-2010

La PET²⁸ en Honduras, se mide a partir de los diez años y más, para efectos del análisis de esta investigación esta población se calcula entre los rangos de edad de 12 a 30 años.

²⁸ Población Edad de Trabajar

La Población en Edad de Trabajar en Honduras en el 2006, representaba el 38% de la población total, y el 2010, esta población representa el 39%, aumento 1 punto porcentual.

4.1.4 Población en Edad de Trabajar Según Área de Residencia

La PET en Honduras se concentra en el área rural, en el 2006, el 52% vivían en estas zonas y en el 2010 el 53%, esto debido a varios factores: las familias en las zonas rurales son más numerosas que en las zonas urbanas (Ver gráfica n° 3).

El tamaño de los hogares en el 2006, era de 5.1 en promedio en el 2010 era de 4.7.

4.1.5 Población en Edad de Trabajar según Nivel Educativo.

Se observa que la 6% de la PET, no contaba con ningún nivel educativo, el 52% contaba con nivel primario, y el 35% con secundaria, y un 6% con nivel superior (Ver gráfica n° 3).

En el 2010, el 4% de la PET no contaba con ningún nivel educativo, el 48% contaba con educación primaria, el 40% con secundaria y el 7% con nivel superior, es importante destacar la importancia de la educación en la población joven y sobre todo la cobertura y la calidad, ya que si los/as jóvenes se educan tendrán mejores oportunidades en el mercado laboral, en el 2010, la población que no contaba sin ningún nivel educativo se redujo en 1.9% puntos porcentuales con respecto al 2006, el nivel superior de la PET aumentó en 1.1 con respecto al 2006 (Ver gráfica n° 3).

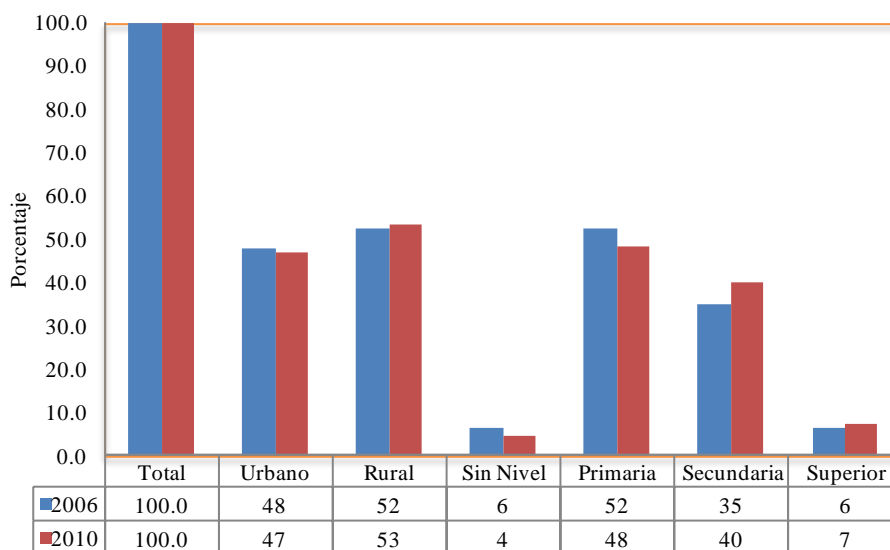
En el 2006, los años de estudio promedio²⁹ de la población en edad de trabajar a nivel nacional de 7 años; y 8 años en el área urbana, 6 años en la rural.

En el 2010, no se muestra una mejoría en la educación de los/as jóvenes, ya que los años de estudio a nivel nacional son de 7 años, donde se muestra una

²⁹ AEP, elaboración propia en base a la EPHPM mayo 2006-2010

diferencia es cuando lo desagregamos por área de residencia ya que en el área urbana de 9 años y la rural de 6, igual que en el 2006.

Gráfica No. 3
Población en Edad de Trabajar, según área de residencia, nivel educativo, 2006-2010



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

La probabilidad de insertarse al mercado laboral es mayor conforme aumenta el nivel de instrucción, en el 2006, el 52% del PET contaba con el nivel primaria, y el 2010, este segmento de la población un 48%, lo cual no es suficiente ya que los trabajos a los que tendrán acceso son trabajos de baja productividad y mal remunerados. Por rango de edad la PET joven se concentra mayormente entre los 19 y 24 años.

De manera general como se encontraban los/as jóvenes en el mercado laboral en el 2006, donde se visualizan claramente los/as jóvenes entre las edades de 12 a 30 años (Ver gráfica n° 4).

Los datos muestran lo siguiente:

a) Hay 1,292,615 jóvenes, entre las edades de 12 a 30 años, que conforman la PEA³⁰, lo que representa un alto porcentaje (46%) de la población joven del país.

³⁰ Población Económicamente Activa

b) Estos jóvenes representan un 48% del total de ocupados; es entonces importante resaltar la necesidad de una política enfocada a este grupo de población que tiene una participación importante dentro del mercado de trabajo en nuestro país.

c) Dentro de la población ocupada, 13% son menores de 18 años, los cuales deberían en su mayoría, estar estudiando y no formar parte del mercado laboral.

d) El subempleo visible, donde las personas trabajan menos de 36 horas y desean trabajar más pero no encontraron, esta conformada por 61,457 jóvenes representando el 4.7% y afecta más el área rural(Ver gráfica n° 4).

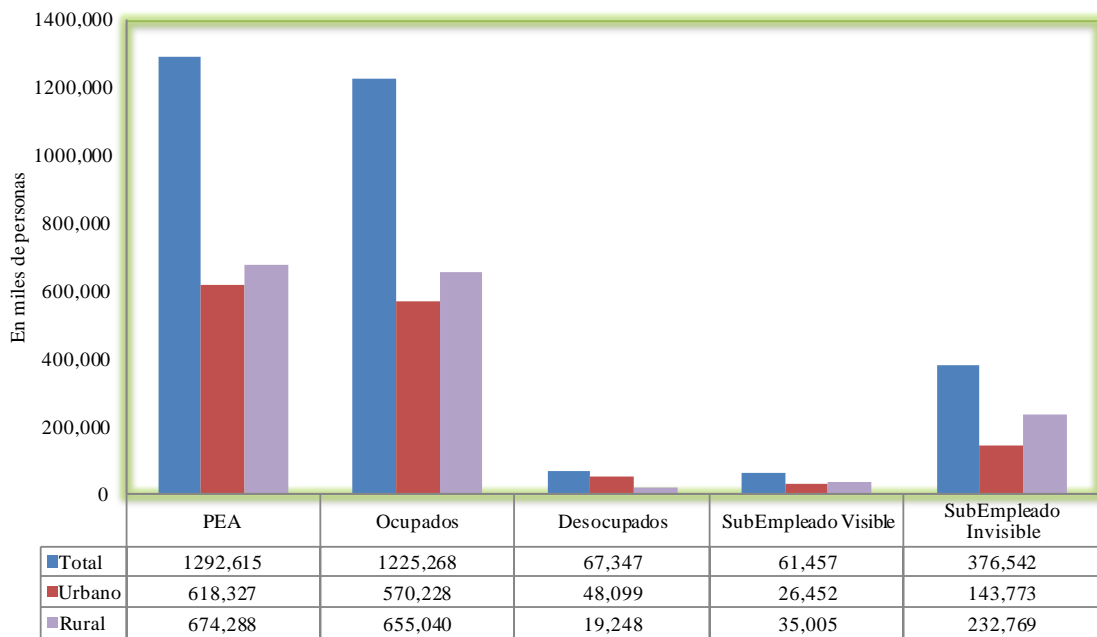
e) Los problemas de empleo de la población en general se concentran en el subempleo invisible, donde una proporción alta de los/as jóvenes que conforman el rango de estudio 376,542 están en esta condición, caracterizada por ser trabajos que tienden a ser menos remunerados (ingresos menores al salario mínimo promedio por rama de actividad), no tiene acceso a la seguridad social y los horarios promedio de trabajos son extensos (Ver gráfica n° 4);

f) Los desocupados, representados por jóvenes afectados por el desempleo abierto, es decir los cesantes y los/as jóvenes que buscaron empleo por primera vez, más de la mitad 53.5% son jóvenes entre las edades 19 y 24 años.

g) Los/as jóvenes que residen en las zonas urbanas son los más afectados por el desempleo abierto un 71.4%, y los/as jóvenes con problemas de empleo invisible.

- La educación secundaria y universitaria contribuye al incremento de la productividad del trabajo y por lo tanto al crecimiento económico.
- La enseñanza primaria es fundamental para el logro de mejores oportunidades sobre todo en las zonas rurales si se tiene en cuenta que el 61.8% de los/as jóvenes reside en las zonas rurales.

Gráfica No. 4
Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según área de residencia, 2006

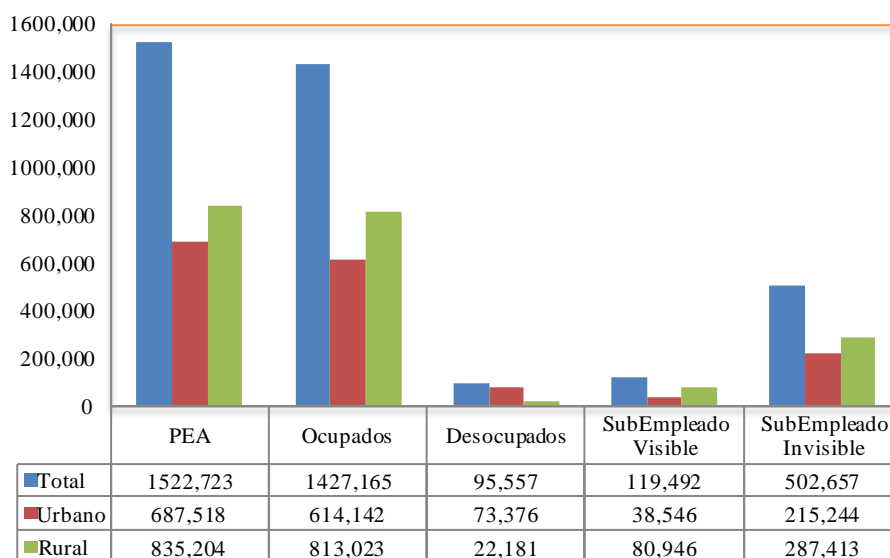


Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006.

En el 2010, la PEA era de 1,522,723 jóvenes, mostrando un crecimiento del 17.8% con respecto al 2006, mostrando un crecimiento el área urbana de 11.1%, y el área rural de un 23.8%, porcentaje que sobrepasa el promedio nacional (Ver gráfica n° 5).

El problema de empleo y de empleabilidad más grave, para los/as jóvenes de ambos sexos, están en las áreas rurales. Esto se convierte en uno de los factores de la migración de los/as jóvenes del área rural, a la zonas urbanas, consecuentemente ello lleva a que la problemática del subempleo sea alto en las zonas urbanas, dándose altos niveles de subempleo y de la economía informal.

Gráfica No. 5
Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según área de residencia, 2010
(En miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2010.

4.2 Población joven de 12 a 30 años según zona de residencia, nivel educativo y rango de edad por sexo, 2006-2010.

En el cuadro n°. 8, presenta la población joven por área de residencia nivel educativo y rango de edad 2006-2010. La población joven reside en su mayoría en las zonas rurales, en el 2006 el 52% y el 53% en 2010. Lo que denota bajos niveles de educación y una temprana incorporación al mercado laboral.

En el 2006, del total de los/as jóvenes el 6% no cuenta con nivel educativo, el 52% tenía primaria, el 35% secundaria, y el 6% nivel superior laboral (Ver cuadro n° 8).

En el 2010 presenta similares condiciones para los/as jóvenes el 4% no tiene ningún nivel educativo, el 48% tiene primaria, el 40% cuenta con educación secundaria y el 7% tiene nivel superior, observando los niveles de instrucción de los/as jóvenes se agudiza aun mas el desempleo, principalmente en el área rural (Ver cuadro n° 8).

Cuadro No. 8
Honduras: Población joven de 12 a 30 años según dominio, nivel educativo y rango de edad por sexo, 2006-2010

Categorías	2006			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	100.0	48	52	100.0	50	50
Domino						
Urbano	48	46	50	47	45	49
Rural	52	54	50	53	55	51
Nivel Educativo					0	0
Sin Nivel	6	7	5	4	5	4
Primaria	52	55	50	48	52	45
Secundaria	35	32	38	40	36	44
Superior	6	6	7	7	7	8
Ns / Nr	0.1	0	0	0.1	0	0
Rango de edad					0	0
De 12 a 14 años	22	23	21	20	21	20
De 15 a 18 años	27	28	26	27	28	26
De 19 a 24 años	29	28	30	30	30	31
De 25 a 30 años	22	21	24	22	20	23

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006

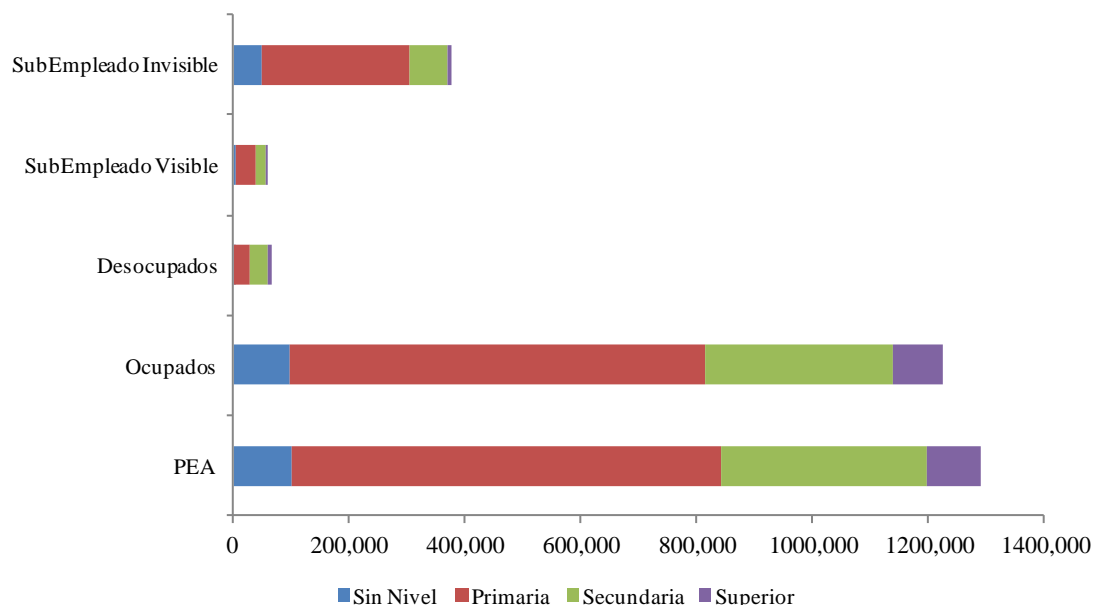
4.2.1 Jóvenes en el mercado laboral, según nivel educativo, 2006

El 57.4% de la PEA en el 2006, contaba con nivel de educación primaria, y un 27.4% con nivel secundaria y apenas un 7.2% contaba con nivel superior, el papel que juega la educación en los países subdesarrollados es de suma importancia.

Del total de los/as jóvenes ocupados un 8%, no tienen ningún nivel educativo, el 58% tiene nivel primario y sólo el 7% tiene nivel superior (Ver gráfica n° 6).

Los/as jóvenes que presentan mayores porcentajes de desempleo son los que cuentan con nivel secundaria con un 45%. Los/as jóvenes que están mayormente afectados por el desempleo invisible son los que cuentan con educación primaria y es allí donde se deben enfocar las políticas públicas de empleo.

Gráfica No. 6
Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según nivel educativo, 2006
(En miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006.

La gráfica n° 7, muestra a los/as jóvenes de 12 a 30 años, frente al mercado de trabajo y la educación que son determinantes en el nivel de empleabilidad, los/as jóvenes con poca educación, especialmente los que no tienen educación primaria, tienden a ser pobres³¹⁻³².

En el 2006, el 81% de estos/as jóvenes estaban en condición de pobres, y el 2010, esta situación es más severa con 85%, y a su vez tienden a no invertir lo suficiente en su propia educación.

Del total de ocupados apenas un 8%, de los desocupados a los que más afecta el desempleo abierto es a los/as jóvenes con nivel secundaria ya que les lleva más tiempo en encontrar un empleo un 52% (Ver gráfica n° 7).

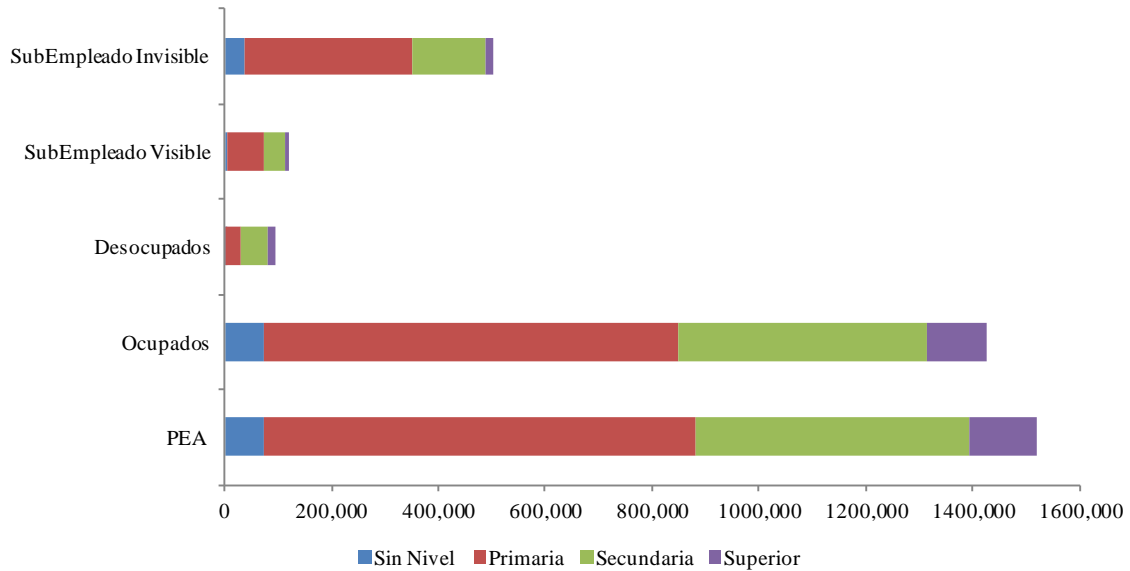
Los/as jóvenes que se ven afectados por el subempleo invisible, la mayor parte de ellos sólo cuenta con nivel primario un 63% más de la mitad, lo cual refleja que la mayor parte de los/as jóvenes encuentran trabajo y se insertan al mercado laboral en empleos de subsistencia y precariedad, y apenas un 2% de

³¹Línea de la pobreza: la medición con esta técnica, consiste en establecer, a partir de los ingresos de los/as jóvenes en su ocupación principal, la capacidad que estos tienen para satisfacer, por medio de la compra de bienes y servicios, un conjunto de necesidades alimentarias y no alimentarias consideradas como básicas.

³² Ver anexos cuadro No. 16 y 17

los/as jóvenes que tienen nivel superior se ven afectados por las anomalías del mercado laboral (Ver gráfica n° 7).

Gráfica No. 7
Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según nivel educativo, 2010



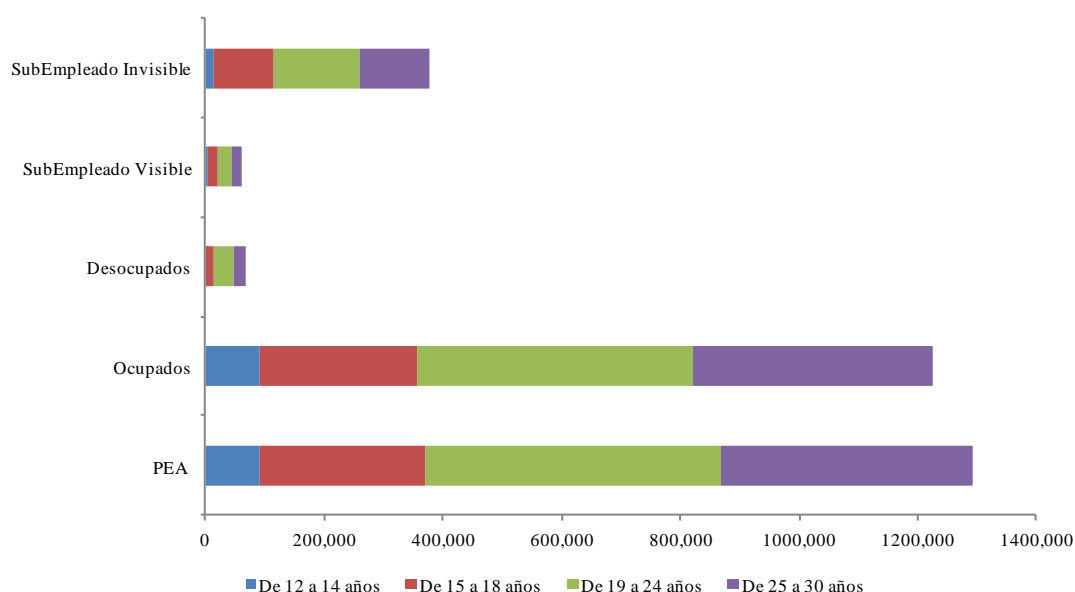
Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2010.

4.2.2 Jóvenes en el mercado laboral, según rango de edad, 2006

Analizando en mercado laboral de los/as jóvenes por rango de edad, la PEA esta conformada por un 39% de los/as jóvenes entre los rangos de edad de 19 a 24 años, mismo que representa un 38% de los ocupados.

Es importante destacar también que los/as jóvenes que se encuentra entre los rangos de edad de 19 a 24 años son los que mayormente están afectados por el desempleo abierto, más de la mitad de los desocupados se encuentran entre este rango de edad un 54% (Ver gráfica n° 8).

Gráfica No. 8
Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según rango de edad, 2006
(En miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006

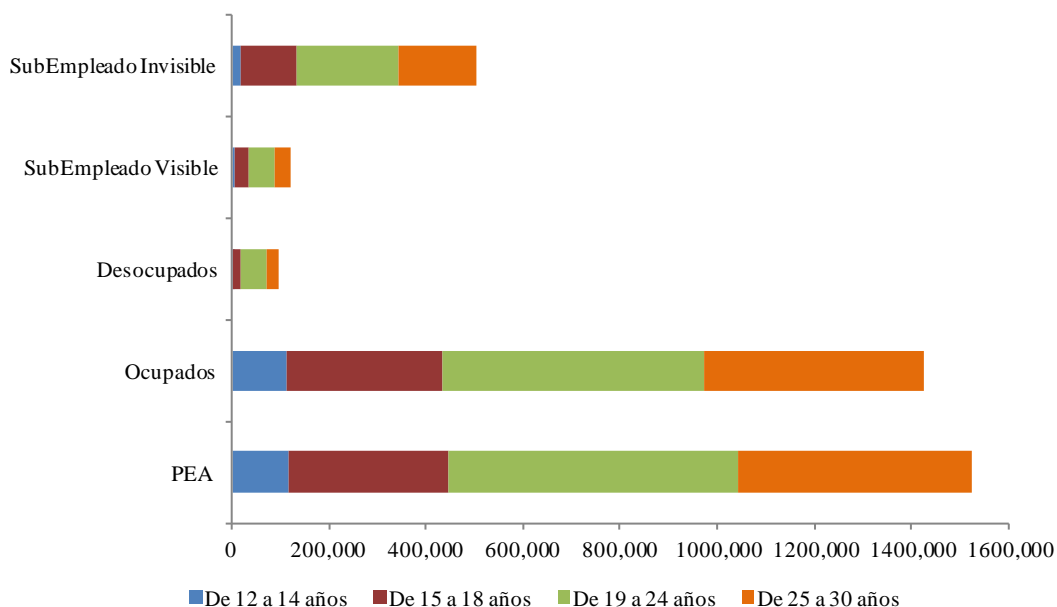
Dentro de los rangos de edad que se analizan es importante resaltar a los/as jóvenes de 12 a 14 años, que deberían estar estudiando y que muestran un crecimiento 26% con respecto al 2006, denotado una mayor participación en el mercado laboral, es aquí donde se presenta un reto para el país, y buscar mecanismo de cómo erradicar el trabajo infantil y lograr hacer que la totalidad de los/as jóvenes perteneciente a estas edades se dediquen a estudiar (Ver gráfica n° 9).

Lo ideal sería que el Estado velé por sus derechos y en vista que los hogares necesitan mayores ingresos estos/as jóvenes pueden trabajar ocasionalmente y en horarios que no afecten sus estudios.

Los/as jóvenes infantiles de 12 a 14 años, representan un 8% del total de ocupados de los/as jóvenes es un problema en el cual se tienen que tomar medidas para mejor su futuro y el de sus familias ya que al incorporarse a tan temprana edad, abandonan sus estudios y con ello las oportunidad de salir de la pobreza y lograr mejores oportunidades de empleo cuando alcances su mayoría

de edad ya que se incorporan a actividades de baja productividad y con ello aumenta el nivel de pobreza de esta población (Ver gráfica n° 9).

Gráfica No. 9
Honduras: Jóvenes en el mercado laboral, según rango de edad, 2010
 (En miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2010.

4.3 Nivel de Pobreza de la Población Joven de 12-30 años

La información de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, permite establecer relaciones entre sus variables e inferir ciertas asociaciones entre la pobreza y las características personales de los miembros del hogar.

Es importante relacionar el desempleo y la pobreza, el problema del desempleo juvenil es más grave entre los sectores más pobres esto se debe a varios factores, entre ellos: sus bajos niveles de escolaridad y calificación, la falta de redes y servicios de apoyo.

El 2006 el 58% de las/as jóvenes de Honduras estaban en condición de pobreza. El 2010 muestra una reducción de 1 punto porcentual respecto al 2006 (Ver cuadro n° 9).

Cuadro No. 9
Honduras: Nivel de Pobreza de la Población Joven de 12-30 años, según zona de
residencia, sexo, nivel educativo y rango de edad, 2006-2010

Categorías	2006					2010				
	Total	No pobres	Pobres	Extrema	Relativa	Total	No pobres	Pobres	Extrema	Relativa
Total	100	42	58	36	22	100	43	57	35	22
Urbano	54	48	52	20	32	50	47	53	20	33
Rural	46	36	64	54	10	50	38	62	50	11
Sexo										
Hombre	83	43	57	35	22	77	43	57	36	21
Mujer	17	38	62	40	22	23	40	60	35	25
Nivel educativo										
Sin Nivel	10	19	81	66	15	7	15	85	68	17
Primaria	60	36	64	42	22	56	31	69	47	22
Secundaria	24	59	41	14	27	29	59	41	14	27
Superior	6	81	19	7	12	7	89	11	1	9
Ns / Nr	0	47	53	34	19	0	73	27	14	14
Rango de edad										
12 a 14 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15 a 18 años	2	47	53	35	18	3	55	45	33	12
19 a 24 años	33	46	54	30	25	33	47	53	31	22
25 a 30 años	65	41	59	39	21	63	40	60	38	23

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

En resumen, contar con una ocupación en condiciones adecuadas es la base principal para mejorar la situación de vida de la población. Solo pueden alcanzarse bienestar entre los/as jóvenes y sus hogares por medio de la creación de un número suficiente de buenas ocupaciones. Por el contrario, la escasez de tales oportunidades es precursora de la pobreza y la frustración de oportunidades de desarrollo personal entre la juventud.

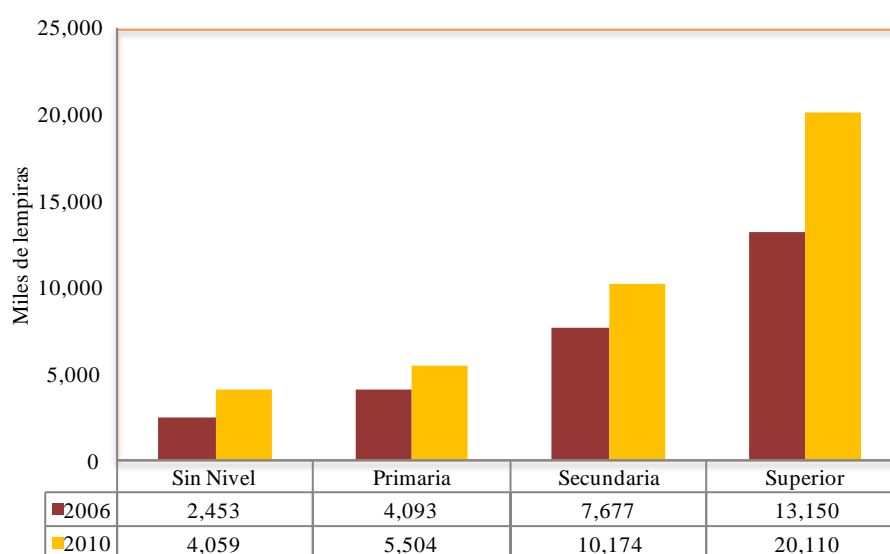
4.3.1 Ingresos promedios y el nivel educativo de los/as jóvenes.

En general, la empleabilidad de los/as jóvenes depende de la educación, dados los niveles educativos de la población joven en Honduras. El nivel de instrucción es determinante en el nivel de ingresos percibidos por remuneración al trabajo por los/as jóvenes, por lo que una mejor educación ayuda a mejorar las condiciones socioeconómicas de los/as jóvenes.

El ingreso promedio mensual comparado entre los/as jóvenes ocupados que no tienen educación formal hasta los que cuentan con educación superior. Se denota el mayor nivel de ingreso entre más educada estén los/as jóvenes; comportamiento que se mantiene, en el 2010, indistintamente de la categoría ocupacional, si trabaja en el sector privado o público, o sólo se hace por cuenta propia (Ver gráfica n° 10).

En el 2006, la diferencia de los ingresos entre los/as jóvenes con educación superior versus los/as jóvenes que no tienen ningún nivel de instrucción es de casi 5 veces, lo que gana un joven sin nivel educativo tendencia que se mantiene el 2010 (Ver gráfica n° 10).

Gráfica No. 10
Honduras: Ingreso de los/as jóvenes, según nivel educativo, 2006-2010



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

4.4 Tendencias del Mercado laboral

La evolución de los ocupados expresa un comportamiento creciente, cuyos datos reflejan una mayor participación en el mercado laboral juvenil, el cuadro n°. 10 nos muestra la población ocupada según área de residencia, nivel educativo, y rango de edad.

La mayor parte de la población juvenil ocupada tiene un bajo nivel educativo en el 2006, 714,773 de los/as jóvenes solo contaba con primaria y en el 2010, 774,914 contaba con educación primaria denotando así el problema acentuado del mercado laboral (Ver cuadro n° 10).

Cuadro No. 10
Honduras: Población Económicamente Activa (Ocupados, Desocupados), 2006-2010

Categorías	2006			2010		
	PEA	Ocupados	Desocupados	PEA	Ocupados	Desocupados
Total	1292,615	1225,268	67,347	1522,723	1427,165	95,557
Domino						
Urbano	618,327	570,228	48,099	687,518	614,142	73,376
Rural	674,288	655,040	19,248	835,204	813,023	22,181
Nivel educativo						
Sin Nivel	101,291	99,160	2,131	75,258	73,955	1,304
Primaria	741,919	714,773	27,146	804,654	774,914	29,740
Secundaria	353,650	323,231	30,419	514,949	465,339	49,610
Superior	93,421	85,980	7,441	125,180	110,277	14,903
Ns / Nr	2,334	2,124	210	2,682	2,682	0
Rango de edad						
12 a 14 años	91,496	90,979	517	115,322	114,412	910
15 a 18 años	279,698	267,381	12,317	332,644	317,380	15,264
19 a 24 años	497,763	461,705	36,059	594,188	540,268	53,920
25 a 30 años	423,657	405,203	18,455	480,568	455,106	25,463

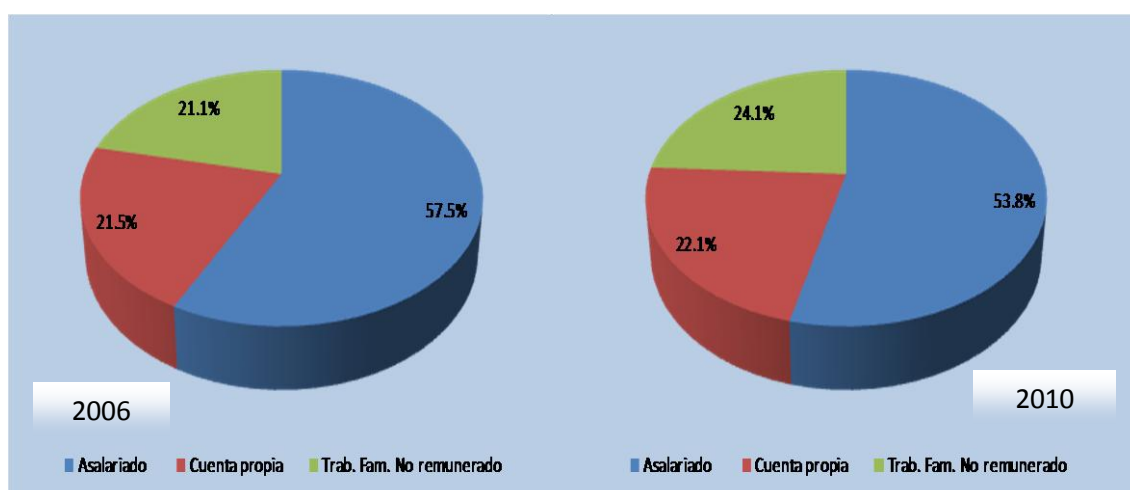
Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010

Jóvenes en el Mercado Laboral Según Categoría Ocupacional

Al analizar el mercado trabajo juvenil se toma en cuenta el grado de heterogeneidad establecida por el peso que tenga el empleo asalariado en el mercado laboral.

En el 2006, el empleo asalariado absorbió el 57.5% de la fuerza laboral juvenil, en el 2010, este porcentaje se reduce a 53,8% 3, cambio el autoempleo o los cuenta propias absorbió en el 2006, el 21.5% y en el 2010, 22.1% esta relación denota una disminución en el empleo asalariado y un aumento del autoempleo y el trabajo familiar no remunerado (Ver gráfica n° 11).

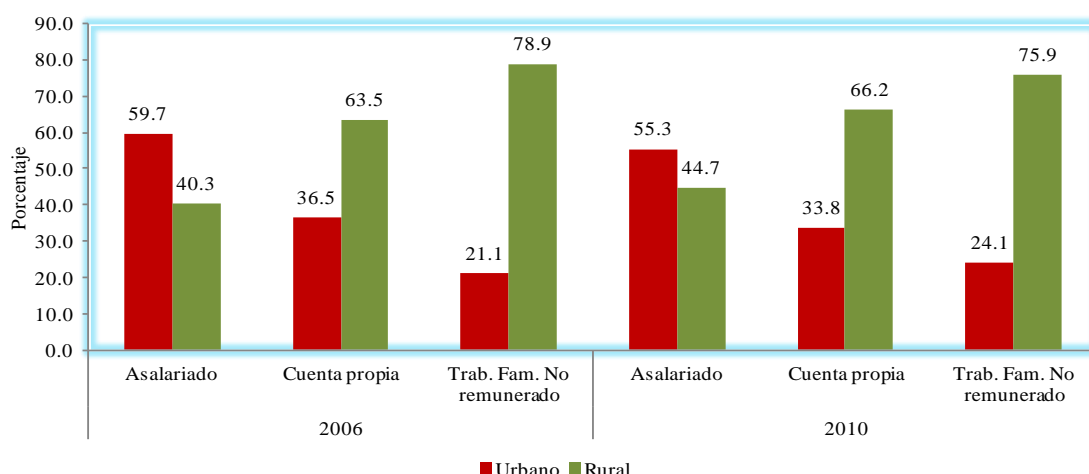
Gráfica No. 11
Honduras: Jóvenes según categoría ocupacional, 2006-2010



Nota: Porcentaje por fila
Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

Los/as jóvenes que desarrollan actividades como cuenta propia en el 2006, era de 252,182 y en el 2010, se registro 315,152 jóvenes que trabajan como cuenta propia, manifestándose en mayor proporción en el área rural en el 2006, 63.5% y en el 2010, con 66.2% considerado este en su mayoría como de subsistencia (Ver gráfica n° 12).

Gráfica No. 12
Honduras: Jóvenes por categoría ocupacional, según zona de residencia, 2006-2010

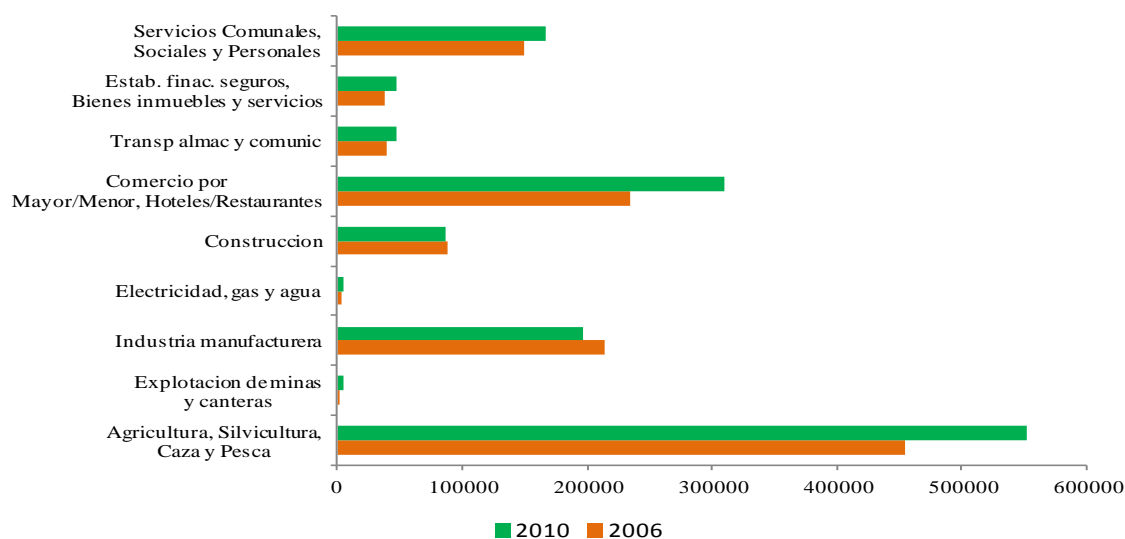


Nota: Porcentaje por columna
 Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

Jóvenes ocupados por rama de actividad económica, 2006-2010

Los sectores de agricultura, comercio y manufactura siguen siendo los grandes empleadores en el 2006, este sector absorbió el 73.7% del total de los/as jóvenes ocupados en el 2010, absorbió el 74.7%, haciendo denotar que predomina el empleo rural al encontrarse que el sector de la agricultura en el 2006 empleo al 37.1% y el 2010 el 39.0% de los/as jóvenes en el grafico No. 13 se puede observar que se mantiene la tendencia (Ver gráfica n° 13).

Gráfica No. 13
Honduras: Jóvenes ocupados por rama de actividad económica, 2006-2010
 (En miles de personas)



Fuente Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.:

El mercado de trabajo hondureño concentra la mayor parte de la fuerza de trabajo en la agricultura, mayoritaria mente por su actividad económica tradicional, con una productividad muy baja, con algún grado de modernidad en ciertas ramas. Le sigue un sector moderno urbano y un amplio sector informal urbano y rural, denotado por subempleo y el autoempleo.

La mano de obra rural permite al sector moderno rural especializarse en cultivos de mano de obra intensiva, de bajo nivel tecnológico, cuya competitividad internacional queda garantizada por el bajo costo de los recursos naturales y de la mano de obra, enfrentando entonces una oferta de recursos humano infinitamente elástica, la naturaleza ilimitada, como la descrita por el premio nóbel de economía Sir Arthur Lewis en su modelo de economía dual.

Bajo tales condiciones, el mercado de trabajo rural, presenta una situación en la cual las variaciones (los desplazamientos hacia afuera) de la curva de demanda sólo afectan el nivel de empleo, mientras las remuneraciones al trabajo permanecen al nivel de subsistencia.

El problema principal del país es la baja productividad de la fuerza laboral juvenil³³, así como al desempeño de otras variables que influyen en ella como ser la inversión. Esto refleja una proporción muy alta del subempleo.

Jóvenes frente al mercado laboral y la educación, 2006-2010

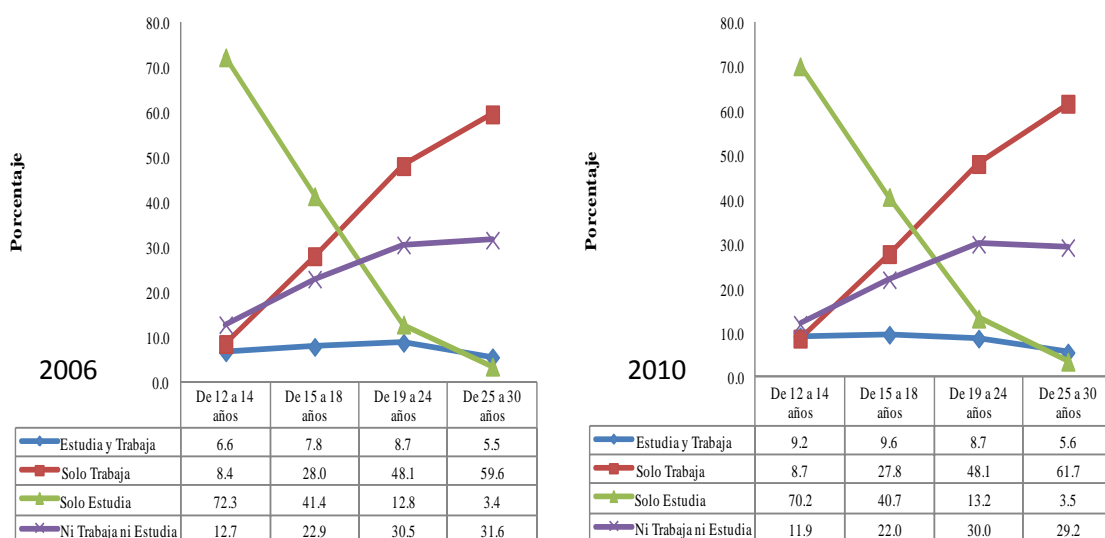
La empleabilidad de los/as jóvenes y el papel que juega la educación es de suma importancia al momento de insertarse en el mercado de trabajo, es por ello necesario preguntarse si la educación formal es suficiente en dotar de las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral, si el sistema de educación formal transmite las aptitudes y las condiciones para que los/as jóvenes puedan buscar, conseguir y quedarse en el empleo. No cabe la menor duda que la educación es un factor estratégico para mejorar las condiciones en que los/as jóvenes pueden tener mejores empleos y mayores niveles salariales.

³³ Productividad laboral se refiere al valor agregado por hora trabajada

La gráfica n° 14, refleja la curva descendente de los/as jóvenes que sólo estudian mostrando la misma tendencia tanto en el 2006 como en el 2010, lo cual sería un comportamiento que podría decirse normal, si no iniciara a muy temprana edad y caída fuera a partir de los 15 y 19 años, denotándose bajas tasas de cobertura educacional, incorporación temprana al mercado laboral y deserción escolar alta.

La población que no estudia ni trabaja forma una curva ascendente tendencia que se mantiene en el 2010, a lo largo de los diferente rangos de edades hasta llegar a los 25 años, entre las edades de 12 a 14 años donde el 12.7% en el 2006, se encontraban en esta situación y el 2010, el 11.9%, mostrando un máximo de 31.6% entre las edades de 25 y 30 años en el 2006, en el 2010, el máximo se da entre las edades de 19 a 24 años con 30.0%. Esta situación debe ser analizada en detalle por todas las implicaciones negativas que conlleva para la sociedad hondureña (Ver gráfica n° 14).

Gráfica No. 14
Honduras: Jóvenes frente al mercado laboral y la educación, 2006-2010



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

La curva que refleja a la población que estudia y trabaja, denota la falta de oportunidades de efectuar trabajos de medio tiempo, por temporadas o por tareas que permitan dicha combinación.

Para acabar esta sección, se tiene que insistir que desde el punto de vista de política pública, es crucial prestar especial atención a un subgrupo de aquellos/as jóvenes que solamente trabajan, de manera específica los involucrados en actividades informales y en puestos con condiciones precarias, quienes más bien ven comprometidas sus posibilidades de acceder a una mejor educación.

4.4.1 Jóvenes que insertan por primera vez al mercado laboral.

En los países en vías de desarrollo como Honduras, con una elevada proporción de población juvenil rural y consecuentemente altos niveles de trabajadores insertos en actividades tradicionales rurales e informales urbanas, en el cuadro No. 8, podemos observar que las ramas donde mayormente se insertan los/as jóvenes al mercado laboral en el 2006, por primera vez, es la primaria (33.3%), en la secundaria (21.2%), y en la terciaria (54,5%) (Ver cuadro n° 11).

En el 2010, esta tendencia se mantiene donde en la primaria se inserta el (34.5%), en la secundaria el (16.5%), y en la terciaria el (49.0%), cuando analiza por nivel educativo al sumar a los/as jóvenes que no tienen ningún nivel educativo y los que cuenta con primaria tenemos que estos representan 86% de los/as jóvenes que se insertan a la rama de actividad primaria lo que es preocupante el gran porcentaje de ellos, ya que son actividades en las cuales desarrollan largas jornadas y con bajas remuneraciones por trabajo en el 2006, es evidente que a mayor nivel educativo de los/as jóvenes mejores serán las oportunidades de insertarse en trabajos mejores remunerados (Ver cuadro n° 11).

Es importante que el país desarrolle proyectos para los/as jóvenes del área rural que han alcanzado un nivel de educación superior ya que estos/as jóvenes muestran un avance importante en cuanto a la formación educativa, lo que nos indica que son polos de desarrollo y hay que aprovechar esta mano de obra calificada.

Cuadro No. 11
Honduras: Jóvenes que insertan al mercado de trabajo por primera vez, según nivel educativo y rama de actividad, 2006-2010

Categorías	2006					2010				
	Total	Sin Nivel	Primaria	Secundaria	Superior	Total	Sin Nivel	Primaria	Secundaria	Superior
Total	307,515	16,003	162,571	102,607	26,335	330,890	61,793	194,513	54,341	20,243
Dominio										
Urbano	151,399	3,568	53,043	71,435	23,354	149,017	14,293	72,666	43,425	18,634
Rural	156,116	12,435	109,528	31,172	2,981	181,873	47,500	121,848	10,916	1,609
Rama de Actividad Económica										
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	102,458	10,583	78,280	12,905	690	114,297	35,344	76,816	1,869	268
Explotación de minas y canteras	601	68	533	-	-	444	268	176	-	-
Industria manufacturera	51,186	1,339	24,013	22,382	3,453	43,585	8,003	25,301	8,940	1,341
Electricidad, gas y agua	770	-	200	367	204	1,003	268	734	-	-
Construcción	13,302	362	8,440	3,839	661	10,527	1,295	6,687	1,768	778
Comercio por Mayor/Menor, Hoteles/Restaurantes	75,223	1,808	31,224	35,344	6,846	92,386	9,505	54,726	24,211	3,945
Transp almac y comunic	6,919	170	2,366	3,257	1,126	7,113	268	3,431	3,136	277
Estab. finac. seguros, Bienes inmuebles y servicios	9,631	55	679	4,763	4,134	13,306	1,811	4,465	3,110	3,921
Servicios Comunales, Sociales y Personales	47,235	1,550	16,768	19,696	9,220	44,478	3,883	20,205	10,676	9,713

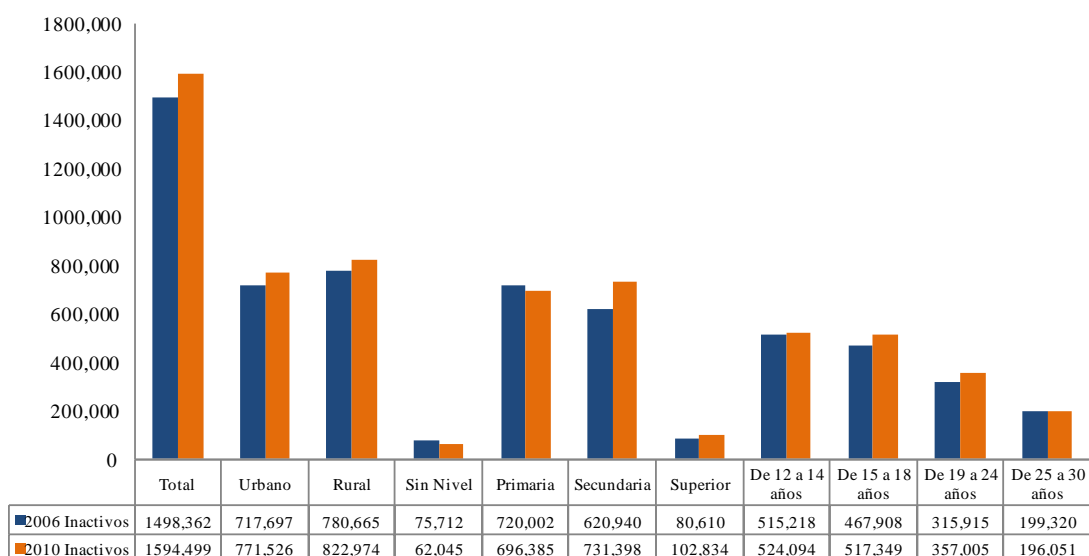
Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

5 Población Joven de 12-30 años económicamente inactivos.

En lo que se refiere a los/as jóvenes ó población económicamente inactiva, conformada por los desalentados y los potencialmente inactivos, suma un total

en el 2006, de 1,498,362, y 1,594,499 respectivamente en el 2010. Dicha inactividad afecta a los/as jóvenes de 19 a 30 años (Ver gráfica n° 15).

Gráfica No. 15
Honduras: Jóvenes económicamente inactivos según zona de residencia y nivel educativo, según rango de edad, 2006-2010
(En miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

Es importante resaltar que la desocupación el subempleo y la inactividad son situaciones caracterizadas por la pobreza, bajos niveles de escolaridad y calificación, escasas oportunidades de empleo y la falta de oportunidades. Esto afecta un porcentaje importante de los/as jóvenes y con grandes consecuencia para la sociedad en general ya que es una problemática multicausal donde coinciden factores económicos, sociales, jurídicos, políticos y culturales.

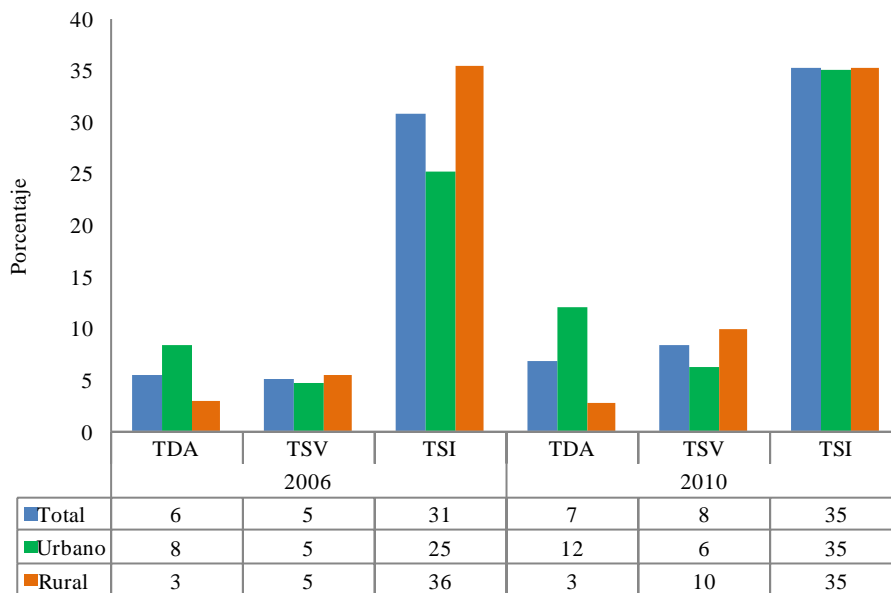
Parte de los inactivos esta compuesto por aquellos/as jóvenes que no estudian ni trabajan y los que sólo estudian, el cual representa una cuarta parte de todos los/as jóvenes, o cinco de cada veinte. De esos cinco individuos, uno es un desocupado y el resto son inactivos.

El peso relativo que tiene este segmento es preocupante, puesto que se trata de importantes contingentes de jóvenes que no están incrementando su capital educacional y ni acumulando la experiencia práctica necesaria para poder insertarse al mercado laboral.

La no participación de la población joven en actividades económicas no constituye un problema en tanto se encuentre correlacionada a una mayor dedicación a los estudios, que propiciaría una inserción laboral más adecuada. Resulta preocupante cuando la inactividad se combina con la deserción al sistema de enseñanza formal.

La desocupación y los problemas de empleo afecta a los/as jóvenes, y su participación en el mercado laboral, este es un problema que lo sufren los/as jóvenes de todas las edades, la gráfica n° 16, muestran las tasas de desocupación y subempleo por zona de residencia.

Gráfica No. 16
Honduras: Jóvenes con problema de empleo según zona de residencia, 2006-2010



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

La tasa de desempleo abierto es mayor en la zonas urbanas lo que indica que a los/as jóvenes les lleva mucho más tiempo conseguir un empleo, que a los/as jóvenes del área rural, en el 2006, la tasa desempleo abierto era de 6% y el 2010, la tasa de desempleo abierto se incremento en 1.2% hasta llegar a un 7%.

A medida que la tasa de desempleo abierto es más baja la tasa de subempleo invisible es más alta lo que denota el problema de generar empleo, lo

preocupante es que esta tasa de subempleo invisible deberían ir a la baja, pero es todo lo contrario en el 2010, esta tasa se incrementó en 9.8 puntos porcentuales con respecto al 2006.

El papel que juega la educación en los/as jóvenes es de suma importancia, ya que a medida que esta población de jóvenes se eduque logrará mejores oportunidad de empleo y mejores oportunidades de salarios competitivos.

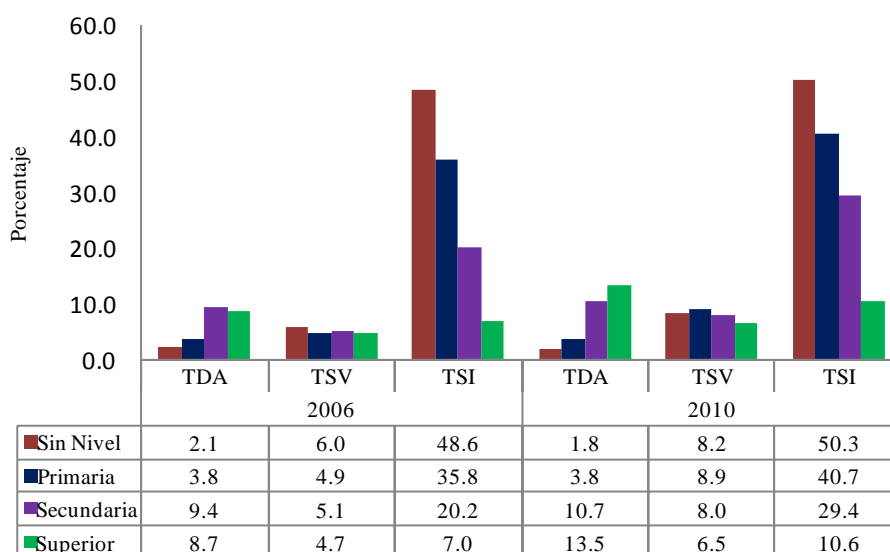
Los problemas de empleo surgen, en gran medida, a consecuencia del autoempleo generalmente de carácter informal y de subsistencia, así como de los salarios precarios y jornadas largas, que siempre son una alternativa al desempleo. Por ello es que se desarrolla una cultura productiva basada en la existencia de salarios bajos y muy cercanos al nivel de subsistencia³⁴.

En un mundo de esa naturaleza, no existe gran atractivo por introducir nuevas tecnologías intensivas en capital, mientras se mantenga el excedente relativo de la mano de obra juvenil.

Es interesante analizar la TDA a medida aumenta el nivel educativo de la población joven el desempleo abierto aumenta y esto es preocupante porque no hay políticas que generen empleo para una población con un nivel educativo superior en el 2006 la TDA para las jóvenes con nivel secundaria y superior 9.4% y 8.7%, la tasa de desempleo abierto mostrada en el 2010 se incremento con respecto al 2006 en los/as jóvenes con nivel secundaria y superior en 1.3% y 4,8% respectivamente (Ver gráfica n° 17). .

³⁴ Al nivel de costo de la canasta básica alimentaria, que es como se fijan los salarios mínimos oficiales

Gráfica No. 17
Honduras: Jóvenes con problemas de empleo según nivel educativo, 2006-2010



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

El nivel educativo es de mucha relevancia en el tema laboral, resulta paradójico que en algunos de los casos, personas que se esfuerzan por formarse para tener una mejor oportunidad en el mercado laboral, no les es posible o al menos no tan fácil encontrar una oportunidad adecuada a su formación, igual suerte suele pasar en el otro extremo, que por no tener ninguna preparación no son elegibles para una vacante determinada.

Esto asociado a la complejidad del mercado laboral en muchos de los sectores o para ser más específicos, en algunas industrias donde la formación como la experiencia van de la mano para poder cubrir una vacante, y es aquí donde se presenta el problema específicamente en personas jóvenes o recién egresadas sean éstas de nivel medio o superior, que cuentan con la formación pero no con experiencia y esto viene a causar desencanto en las personas recién egresadas por no contar con la oportunidad de adquirir experiencia en determinada área, que al final es el determinante para poder ser el elegido en un puesto específico.

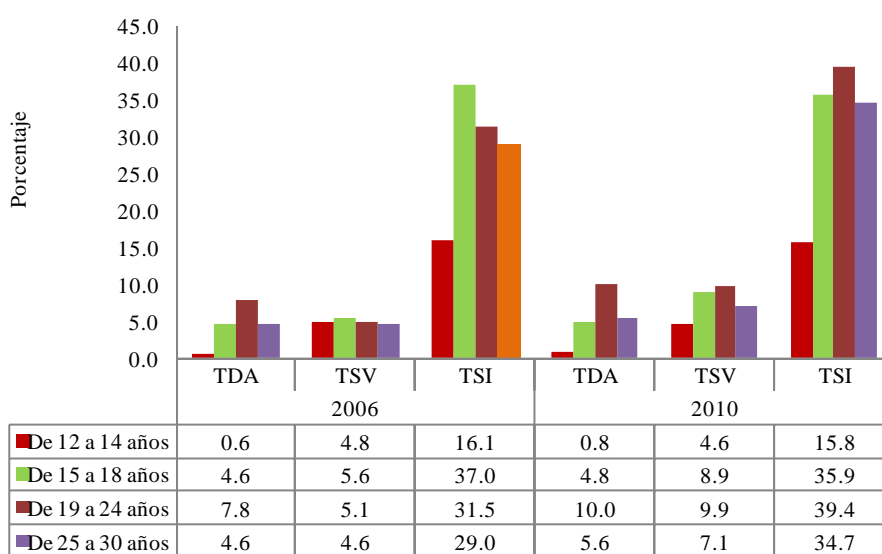
Fenómeno como la crisis económica internacional que también ha tenido impacto en Honduras, específicamente en actividades como la manufactura y

comercio que están directamente ligados al mercado internacional, en este sentido las consecuencias son de manera inmediata, y de forma secundaria se ven afectadas las otras actividades como construcción, agricultura.

La gráfica n° 18, muestra a los/as jóvenes con problema de empleo por rango de edad los adolescentes infantiles de 12 a 14 años en el 2006 muestran una TDA de 0.6% y una TSI de 16.1% lo que preocupa ya que estos jóvenes debería estar estudiando, y no trabajando largas jornadas y obteniendo ingresos bajos por los trabajos desarrollados.

En el 2010 esta situación se mantiene en la TSI se reduce en 0.2% puntos porcentuales. Las mayores TSI la muestran los/as jóvenes adultos en el 2006, con un 29.0% y en el 2010, con un 34.7%.

Gráfica No. 18
Honduras: Jóvenes con problema de empleo según rango de edad, 2006-2010



Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010

5.1 Los infantes adolescentes de 12 a 14 años.

Los/as jóvenes comprendidos entre estos rangos de edad que deberían estar todos estudiando, y no lo están porque están desarrollando una actividad que les genere ingresos.

En el 2006, este grupo representa el 8.4%, estos jóvenes sólo se dedican a trabajar y han cambiado la escuela por sus centros de trabajo; en el 2010, estos ascienden a 8.7%, es precisamente aquí donde se presenta el reto para el país de poder erradicar el trabajo infantil y lograr hacer que la totalidad de los/as jóvenes pertenecientes a estos rangos de edad se dediquen a estudiar, ya que están dañando su futuro y de sus familias al incorporarse a tan temprana edad, lo que les impide tener una educación adecuada que les garantice el bienestar de ellos y el de su familia en un futuro cercano, y tener la oportunidad de insertarse a empleos calificados y bien remunerados, por su bajo nivel educativo este mercado se les cierra y no hay grandes oportunidades para ellos que puedan lograr tener éxitos en encontrar trabajos bien remunerados.

La educación en Honduras es gratuita pero por otro lado la realidad de la mayor parte de las familias hondureñas les resulta imposible apoyar la educación de sus hijos sin que trabajen. La inversión en educación es considerada inversión en capital humano. El país debería enfocarse en invertir en capital humano de las familias pobres a través de la educación de los/as jóvenes considerando que la mayoría de estos jóvenes se encuentran en hogares pobres.

Dichas acciones permitirán en gran medida erradicar el trabajo infantil de baja productividad y no remunerado por disponibilidad de tiempo para que los/as jóvenes se eduquen.

Es evidente que la pobreza genera trabajo infantil, y que el trabajo infantil genera pobreza al privar de oportunidades de estudio a los infantes, esto se da en mayores proporciones en el área rural, donde los padres de familia de bajos ingresos se ven obligados a hacer trabajar a sus hijos como trabajadores familiares no remunerados.

5.2 Los adolescentes de 15 a 18 años.

De acuerdo a la estratificación realizada, este es el segundo subgrupo de interés, y además es el rango de edad en que están saliendo de la adolescencia y entrando a la madurez. De estos en el 2006, el 28% sólo trabajaba y en el 2010, llega a un 27.8%, los que estudian y trabajan en el 2006, era de 7.8% y de

8.7% en el 2010, lo más preocupante de estos adolescentes en el 2006, el 22,9% no trabajaba ni estudiaba y en el 2010, llega a un 30%.

En la empleabilidad los/as jóvenes con experiencia tiene ventajas sobre el que no la tenga, a la hora de buscar un empleo, pues esto es un factor importante en la productividad, la educación debe ir más acorde con la demanda del mercado, hay que educar a los/as jóvenes en aspectos más técnicos, son algunas expresiones que manifiestan los demandantes de mano obra en los anuncios que salen a diario, quienes consideran que los/as jóvenes son excelente mano de obra si les da acceso a la capacitación, la inducción y el entrenamiento, siendo esto una solución para solventar la debilidad educativa, en este estrato de edad, la formación dual podría ser viable, puesto que los/as jóvenes están entrando en un alto porcentaje al mercado laboral y al mismo tiempo están abandonado sus estudios.

Los/as jóvenes no tienen la formación y la experiencia necesaria que les permita acceder a puestos de trabajo bien remunerados. Sin embargo, se puede aprovechar los deseos de seguir estudiando brindándoles oportunidades de mejorar su empleabilidad, lograr su entrada al mercado laboral y a la vez que continúen su formación formal y técnica, para solventar de alguna manera la problemática de empleabilidad que abate al país.

5.3 Jóvenes de 19 a 24 años.

Los/as jóvenes que estudian y trabajan representan el 8.7% en el 2006, y en el 2010, 5.6%, los que sólo trabajan 48.1% y 48.0% en el 2006 y 2010, jóvenes que ni trabajan ni estudian en el 2006, era de un 30.8% y de 30.0% en el 2010, lo deseable es que estos jóvenes estuviesen estudiando en la universidad, en carreras técnicas, emprendiendo su propio negocio. Lamentablemente ese no es el caso para la gran mayoría de los/as jóvenes de Honduras, que ingresaron a temprana edad al mercado de trabajo sea por decisión propia o por necesidad.

5.4 Jóvenes adultos de 25 a 29 años.

Los/as jóvenes adultos que estudian y trabajan en el 2006, era de 5.5% y en el 2010, de 5.6%, mientras los que se dedican a trabajar en el 2006, era de 59.6% y de 61.7%, al igual que los estratos anteriores presentan problemas de empleabilidad.

Este grupo considerado joven por la legislación hondureña, sin embargo para todas las consideraciones prácticas son mas adultos que jóvenes, en sociedades rurales, de bajo ingresos y baja esperanza de vida, es un grupo etario que la sociedades lo considera como adulto; en Honduras su situación en el mercado de trabajo no difiere grandemente de la situación de los adultos y los estratos menores.

El problema del desempleo en este grupo se manifiesta como cesantía, es decir jóvenes adultos que tenían una ocupación, la perdieron y están en busca de un empleo o de establecer un negocio propio.

5.5 Prueba de hipótesis

De acuerdo a los datos recopilados en la presente investigación, las dos hipótesis se validan y se cumplen como se planteo. La educación es un factor estratégico, para mejorar las condiciones de los/as jóvenes para que puedan tener mejores oportunidades de empleo y mayores ingresos salariales, la investigación refleja que conforme se desarrollan los niveles educativos aumentan las posibilidades de empleabilidad y aumenta el ingreso promedio por trabajo.

El ingreso promedio de los/as jóvenes con niveles educativos de primaria es mucho más bajo en comparación con los/as jóvenes que cuentan con un nivel de educación superior.

En las zonas urbanas las ocupaciones en la que se desempeña la población juvenil son variadas, están van desde puestos administrativos, empleados de

oficina y establecimientos financieros; el nivel de calificación de los/as jóvenes que se desempeñan en estos puestos de trabajo es mayor que el de los/as jóvenes del área rural.

Los años de estudio y el nivel de educación de los/as jóvenes que residen en las zonas urbanas, es un factor determinante para que puedan obtener mejores salarios.

Los/as jóvenes que viven en las zonas rurales se desempeñan en puestos de trabajo, que no requieren mayores niveles de calificación ni estudio, ya que se insertan a trabajar en el sector agropecuario tradicional, los bajos ingresos que obtienen los/as jóvenes en este sector se vinculan a múltiples factores, incluyendo su baja productividad, prácticamente los condenan a obtener ingresos de subsistencia. Adicionalmente las principales categorías de inserción laboral en las zonas rurales son los trabajadores familiares no remunerados y los cuenta propia.

Por lo mencionado anteriormente se valida nuestra segunda hipótesis ya que los/as jóvenes que residen en las zonas rurales tiene menos oportunidades de desempeñar ocupaciones técnicas ya que no cuentan con los niveles de estudio adecuado ni los niveles de calificación requeridos por los empleadores.

V CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos recopilados, y para cerrar esta tesis haremos un recuento de los resultados obtenidos, así como de aquellas reflexiones que pueden considerarse fundamentales para plantear una visión de conjunto del mercado de trabajo juvenil en Honduras.

Población

- ✓ La población joven de Honduras, es una porción mayoritaria y sustancial de la población total del país, lo que revela la naturaleza de la juventud con que cuenta la nación, la mayor parte de estos jóvenes reside en las zonas rurales.

Educación

- ✓ La oferta educativa del país, no presenta alternativas para mejorar la empleabilidad de los/as jóvenes, misma que debe de acorde a la demanda del mercado laboral, una de las alternativas para mejorar la inserción laboral de los/as jóvenes es la inducción y capacitación en carreras técnicas.
- ✓ El sistema de educación de Honduras no está diseñado para que los/as jóvenes puedan combinar estudio y trabajo lo cual es una debilidad, lo que obliga a los/as jóvenes a abandonar sus estudios y a incorporarse al mercado laboral.
- ✓ Un sistema de educación de calidad constituye un imperativo para el país. Pero además, se ha demostrado que muchos jóvenes ya abandonaron definitivamente el sistema educativo y se enfrentan a trabajos precarios. En estos casos, el gobierno debe brindar opciones de capacitación laboral y formación profesional a los/as jóvenes que permitan mejorar sus condiciones laborales y de vida.

Zona de residencia y educación

- ✓ Las diferencias que existen entre los/as jóvenes que habitan en las zonas rurales y el resto del país es significativo, el entorno en donde viven los/as jóvenes en el campo los obliga a incorporarse al mercado

laboral y abandonar el sistema educativo en mayor medida que los/as jóvenes que viven en las zonas urbanas.

Educación y trabajo

- ✓ Combinar la asistencia a un centro educativo con el trabajo, a menudo exige que los/as jóvenes realicen un doble esfuerzo, en el que generalmente termina sacrificándose la educación en favor de una contribución para generar ingresos a la economía familiar. Esto provoca un problema grave en los/as jóvenes en un futuro ya que al no contar con un nivel educativo no contarán con alternativas para incorporarse al mercado de trabajo, obligándoles a ocupar puestos de trabajo de baja productividad y remuneración.

Desempleo y Educación

- ✓ Un rasgo llamativo del desempleo en el país, es que éste golpea con mayor fuerza a los/as jóvenes que gozan de mayores niveles de educación formal. Tomando como referencia la totalidad de la población económicamente activa, se aprecia que las tasas de desempleo entre los/as jóvenes que cuentan con al menos educación secundaria superan a las que se presentan entre aquéllos que acumulan menos años de escolaridad.
- ✓ Los/as jóvenes que sólo cuentan con educación primaria presenta niveles de desocupación más bajos que los/as jóvenes que cuentan con una educación superior.
- ✓ El desempleo golpea con mayor fuerza a los/as jóvenes que gozan de mayores niveles de educación formal. Una causa por la cual a los/as jóvenes se les dificulta acceder a un puesto de trabajo, es que en la mayoría de los casos se solicita una experiencia laboral relativamente extensa. Por otro lado, hay que mencionar que el sistema educativo no dota a los/as jóvenes con habilidades y destrezas que requiere el mercado laboral, las cuales se convierten en un obstáculo muy importante para conseguir el primer empleo. Estos criterios

encontrados originan una disyuntiva para la juventud: definir cuál es la combinación apropiada entre formación de habilidades y experiencia práctica, vinculada a sus posibilidades de inserción a un puesto de trabajo en las condiciones laborales y salariales que busca.

- ✓ Las dificultades que se les presentan a los/as jóvenes al momento de insertarse al mercado laboral se deben a varios factores, entre ellos: Sus bajos niveles de escolaridad y calificación, escasas oportunidades de empleo, la falta de redes y servicios de apoyo.

Los/as jóvenes que no estudian ni trabajan

- ✓ Este segmento de jóvenes que no estudia ni trabaja tiene particular importancia, no tanto por sus cifras, sino por representar una situación difícil de transformar desde las políticas públicas, en especial, cuando los individuos permanecen en ella por mucho tiempo. De hecho en Honduras es reconocido los largos períodos de inactividad que tienen los/as jóvenes, lo cual se sustenta en muchas ocasiones por el efecto pasivo que alientan las remesas.

Inserción laboral

- ✓ Lograr la asistencia de los/as jóvenes a centros de educación es fundamental para que las primeras inserciones al mercado de trabajo ocurran en edades más adecuadas y con un nivel de escolaridad más elevado, ampliando las posibilidades de acceso a un trabajo productivo para la juventud. Pero esta inversión en el ámbito de la oferta laboral no es suficiente para mejorar la calidad de la inserción laboral y promover trayectorias laborales positivas, si las economías no están generando puestos de trabajo de mejor calidad para absorber la fuerza laboral juvenil. Es necesario combinar los esfuerzos en el lado de la oferta con políticas del lado de la demanda del mercado de trabajo (orientadas a la generación de trabajo).
- ✓ En las zonas urbanas el sector servicios es el más dinámico en el país, y genera gran parte de los puestos de trabajo, en las zonas rurales no se puede olvidar el sector agropecuario tradicional, generalmente

considerado un generador de empleo, los bajos ingresos que obtienen los/as jóvenes en este sector están vinculados a múltiples factores, incluyendo su baja productividad, prácticamente los condenan a obtener ingresos de subsistencia. Adicionalmente las principales categorías de inserción laboral en las zonas rurales son los trabajadores familiares no remunerados y los cuenta propia.

- ✓ La atención en el sector primario en Honduras, debe ser prioritaria en donde la agricultura representa alrededor de una cuarta parte del PIB y una tercera parte de la ocupación total juvenil. En este sentido, las políticas orientadas a la promoción del trabajo para la juventud deben actuar en dos áreas de intervención: i) la promoción de acciones a favor del trabajo para los y las jóvenes en empleos dependientes e independientes; ii) promoción del desarrollo institucional y mejor integración de las instituciones gubernamentales y de los actores sociales con intervención en los temas de educación y del empleo juvenil.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Arrow, K. (1972). Higher education as a filter. Technological report. Universidad de Stanford. USA.
2. Ayala Espino, José. (1998). Instituciones y Economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico. UNAM. México
3. Bloom, G y Northrup, H. (1958). Economics of labor and industrial relations. Citado por Clark Kerr en Mercados de trabajo y determinación de los salarios. Versión en español de 1985. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España
4. Bucheli Marisa, (2006). Mercado de Trabajo Juvenil Situación y Políticas, Naciones Unidas Montevideo Uruguay.
5. Chacaltana Juan, (2006). Empleo para Jóvenes, Naciones Unidas Perú.
6. Delgado, J. Ornelas (1997). La teoría general de Keynes y la política económica. Una aproximación a sus posibilidades y limitaciones, en Jaime Estay y Federico Manchón (Coordinadores) "Keynes...hoy". Ed. BUAP-UAM Xochimilco.
7. Díaz Fernández, A, et al. (1995). Política Económica. Ed. McGraw Hill. España. pp. 147-190.
8. Doeringer, P y Piore, M (1970). Mercados internos de trabajo y análisis laboral. En la segunda edición en español de 1985. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España.
9. Empleo y Empleabilidad en los/as Jóvenes de Honduras (2007). Secretaría de Trabajo y Seguridad Social Honduras.
10. Gary Becker, (1983). Inversión en capital humano e ingresos, en Luis de Tohaira (compilador) El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Alianza Universidad. España.
11. Gennuso Gustavo, (2004). Inclusión Laboral de Jóvenes desde una Estrategia de Acción Múltiple Organización Internacional del Trabajo, Argentina.
12. Martínez Luciano, (2006). Jóvenes y Mercado de Trabajo Juvenil en el Ecuador, Naciones Unidas Quito, Ecuador.
13. Marx, Carlos. (1958). El Capital. Tomo I. Fondo de Cultura Económica. .
14. Marx, Carlos. (1970). Introducción a la crítica de la economía política (escrito en 1857). Editorial, Fondo de Cultura Popular.
15. Marx, Carlos. (1980). El capital. Ed. Siglo XXI 6ª edición en español.
16. Mattick, P (1975). Marx y Keynes. Ed. ERA.
17. Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distributions. En Atkinson, A.B. (editor) (1973). Wealth income and inequality. Penguin Press. Great Britain.

18. Mincer, J. (1975). Education, income and behavior. En Thomas Juster (editor) .). Education, income and behavior. Mc Graw Hill. USA.
19. OIT México, (2007) Trabajo Decente y Juventud Organización Internacional del Trabajo México.
20. OIT, (2008). Trabajo decente Oficina Internacional de Trabajo (OIT), España Madrid.
21. Perelman C. Laura, (2002). Patrones de Participación en el Mercado Laboral, Oficina Internacional de Trabajo (OIT), Argentina.
22. Rangel Marta, (2006). Promoviendo la Igualdad de Genero Organización Internacional del Trabajo.
23. Salazar Manuel José, (2006). Estrategia de Empleo en apoyo al Trabajo Decente Organización Internacional del Trabajo Suiza.
24. Sen Amiarta,. (1989). Economía del crecimiento (selección). Fondo de Cultura Económica.
25. Smith, Adam (1776). Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Edición en español de 1979 primera reimposición. Fondo de Cultura Económica.
26. Weber, Jean. (1982). Matemáticas para Administración y Economía. 4ª edición. Ed. Harla.
27. Weber, Max. (1981). Economía y Sociedad. F. de C. E. México. 7a. reimposición.

ANEXOS

Cuadro No. 1
Honduras: Población joven de Honduras 2006.

Categorías	TOTAL	Sexo	
		Hombre	Mujer
Total	2,791,272	1,347,334	1,443,938
Urbano	1,336,149	617,345	718,804
Rural	1,455,123	729,989	725,134
Rango de edad	2,791,272	1,347,334	1,443,938
De 12 a 14 años	606,885	309,386	297,499
De 15 a 18 años	747,606	377,409	370,197
De 19 a 24 años	813,746	379,447	434,299
De 25 a 30 años	623,035	281,092	341,943

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006

Cuadro No. 2
Honduras: Población joven de Honduras 2010

Categorías	Total	Sexo	
		Hombre	Mujer
Total	3,117,490	1,559,142	1,558,348
Urbano	1,459,044	698,967	760,077
Rural	1,658,446	860,175	798,272
Rango de Edad	3,117,490	1,559,142	1,558,348
De 12 a 14 años	639,416	327,230	312,187
De 15 a 18 años	849,993	442,197	407,796
De 19 a 24 años	951,194	473,421	477,772
De 25 a 30 años	676,887	316,294	360,593

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2010

Cuadro No. 3
Honduras: Población en Edad de Trabajar, según zona de residencia, nivel educativo y rango de edad. 2006-2010.

CATEGORIAS	2006		2010	
	PET	PEA	PET	PEA
Total	2,790,977	1,292,615	3,117,222	1,522,723
Urbano	1,336,024	618,327	1,459,044	687,518
Rural	1,454,953	674,288	1,658,178	835,204
Nivel Educativo				
Sin Nivel	177,003	101,291	137,303	75,258
Primaria	1,461,922	741,919	1,501,039	804,654
Secundaria	974,590	353,650	1,246,347	514,949
Superior	174,031	93,421	228,013	125,180
Ns / Nr	3,363	2,334	4,520	2,682
Rango de edad				
De 12 a 14 años	606,715	91,496	639,416	115,322
De 15 a 18 años	747,606	279,698	849,993	332,644
De 19 a 24 años	813,678	497,763	951,194	594,188
De 25 a 30 años	622,978	423,657	676,619	480,568

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010

Cuadro No. 4
Honduras: Categoría ocupacional de los/as jóvenes de 12 a 30 años 2006

CATEGORIAS	Empleado Público	Empleado Privado	Empleada Doméstica	Cuenta Propia	Trabajador no Remunerado	Total
TOTAL	50,853	609,750	43,685	258,182	262,883	1,225,353
Urbano	36,459	352,963	30,995	94,316	55,495	570,228
Rural	14,394	256,786	12,690	163,866	207,388	655,125
Sexo						
Hombre	20,717	445,553	1,424	173,701	204,283	845,678
Mujer	30,136	164,197	42,261	84,481	58,600	379,675
Rango de edad						
De 12 a 14 años	0	18,362	2,591	4,457	65,569	90,979
De 15 a 18 años	3,325	113,178	15,689	27,774	107,414	267,381
De 19 a 24 años	22,089	269,474	15,500	88,887	65,840	461,790
De 25 a 30 años	25,438	208,736	9,905	137,064	24,059	405,203

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006.

Cuadro No. 5
Honduras: Categoría ocupacional de los/as jóvenes de 12 a 30 años 2010.

CATEGORIAS	Empleado Público	Empleado Privado	Empleada Doméstica	Cuenta Propia	Trabajador no Remunerado	Total
TOTAL	54,582	663,593	49,309	315,152	344,529	1,427,165
Urbano	37,578	353,596	33,538	106,512	82,918	614,142
Rural	17,004	309,996	15,771	208,640	261,611	813,023
Sexo						
Hombre	35,809	452,488	29,188	218,491	268,255	1,004,230
Mujer	18,774	211,105	20,120	96,662	76,274	422,935
Rango de edad						
De 12 a 14 años	0	23,942	3,148	7,222	80,100	114,412
De 15 a 18 años	1,992	134,259	13,870	36,065	131,193	317,380
De 19 a 24 años	22,286	296,316	19,403	108,800	93,732	540,537
De 25 a 30 años	30,304	209,076	12,888	163,066	39,504	454,837

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2010.

Cuadro No. 6
Honduras: Jovenes ocupados según dominio, rango de edad, y rama de actividad según sexo 2006-2010.

CATEGORIAS	2006		2010	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
TOTAL	845,593	379,675	1,004,230	422,935
Urbano	326,399	243,829	381,421	232,721
Rural	519,194	135,846	622,809	190,214
Rango de edad				
De 12 a 14 años	74,180	16,799	87,136	27,276
De 15 a 18 años	206,488	60,893	222,685	94,695
De 19 a 24 años	308,751	152,953	367,467	172,801
De 25 a 30 años	256,173	149,030	326,942	128,164
RAMA DE ACTIVIDAD				
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	422,373	32,790	441,638	110,346
Explotación de minas y canteras	2,025	140	2,983	1,271
Industria manufacturera	119,130	95,111	133,320	63,685
Electricidad, gas y agua	3,131	482	4,117	1,145
Construcción	86,403	2,083	58,721	27,843
Comercio por Mayor/Menor, Hoteles/Restaurantes	115,062	119,436	189,555	119,779
Transp almac y comunic	35,227	4,833	34,386	12,295
Estab. finac. seguros, Bienes inmuebles y servicios	21,932	15,204	28,479	18,267
Servicios Comunales, Sociales y Personales	39,786	109,485	102,919	63,098
No sabe, No responde	524	112	8,113	5,207

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010

Cuadro No. 7
Honduras: Condición de actividad de los/as jóvenes de 12 a 30 años
2006.

CATEGORIAS	Ocupados		Desocupados		Inactivos	
	Sexo		Sexo		Sexo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
TOTAL	845,593	379,675	34,927	32,420	466,661	1,031,701
Urbano	326,399	243,829	24,536	23,563	266,342	451,355
Rural	519,194	135,846	10,391	8,858	200,319	580,346
Rangos de edad						
De 12 a 14 años	74,180	16,799	377	140	234,744	280,475
De 15 a 18 años	206,488	60,893	7,211	5,106	163,710	304,198
De 19 a 24 años	308,751	152,953	17,638	18,421	52,990	262,925
De 25 a 30 años	256,173	149,030	9,702	8,753	15,217	184,103

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006.

Cuadro No. 8
Honduras: Nivel de empleo de los/as jóvenes de 12 a 30 años
2006.

CATEGORIAS	Sin Problemas de Empleo		SubEmpleado Visible		SubEmpleado Invisible	
	Sexo		Sexo		Sexo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
TOTAL	409,896	219,908	38,190	23,267	281,633	94,909
Urbano	172,784	138,997	13,150	13,302	83,613	60,160
Rural	237,112	80,911	25,040	9,965	198,019	34,749
Rangos de edad						
De 12 a 14 años	52,375	11,856	3,962	408	11,206	3,435
De 15 a 18 años	95,112	28,232	10,365	4,556	75,592	23,471
De 19 a 24 años	140,882	88,017	14,250	9,154	107,262	37,968
De 25 a 30 años	121,528	91,803	9,613	9,148	87,572	30,035

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006.

Cuadro No. 9
Honduras: Condición de actividad de los/as jóvenes de 12 a 30 años
2010.

CATEGORIAS	Ocupados		Desocupados		Inactivos	
	Sexo		Sexo		Sexo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
TOTAL	987,261	439,904	48,814	46,744	522,799	1,071,700
Urbano	352,946	261,196	35,215	38,161	310,806	460,719
Rural	634,315	178,708	13,598	8,583	211,993	610,981
Rango de edad						
De 12 a 14 años	89,922	24,490	620	290	236,688	287,406
De 15 a 18 años	246,913	70,467	8,969	6,295	186,314	331,035
De 19 a 24 años	370,345	169,923	27,591	26,329	75,485	281,520
De 25 a 30 años	280,081	175,024	11,633	13,830	24,312	171,739

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2010.

Cuadro No. 10
Honduras: Nivel de empleo de los/as jóvenes de 12 a 30 años
2010.

CATEGORIAS	Sin Problemas de Empleo		SubEmpleado Visible		SubEmpleado Invisible	
	Sexo		Sexo		Sexo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
TOTAL	476,304	185,217	74,005	45,487	349,980	152,678
Urbano	190,151	106,337	19,397	19,149	130,128	85,116
Rural	286,153	78,880	54,607	26,338	219,851	67,562
EDADJOVEN						
De 12 a 14 años	64,462	20,477	4,199	1,073	13,082	4,958
De 15 a 18 años	107,405	38,095	17,754	10,590	75,422	38,379
De 19 a 24 años	150,223	68,896	31,620	22,010	148,329	64,429
De 25 a 30 años	154,214	57,749	20,432	11,814	113,146	44,911

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2010.

Cuadro No. 11
Honduras: Condición de actividad de los/as jóvenes de 12 a 30 años
2006.

CATEGORIAS	2006				
	Estudia y Trabaja	Sólo Trabaja	Sólo Estudia	Ni Trabaja ni Estudia	Total
TOTAL	7.3	36.6	31.3	24.8	100.0
Urbano	9.8	32.9	38.0	19.3	47.9
Rural	4.9	40.1	25.1	29.9	52.1
Sexo					
Hombre	8.8	54.0	28.8	8.4	48.3
Mujer	5.8	20.5	33.5	40.2	51.7
Rangos de edad					
De 12 a 14 años	6.6	8.4	72.3	12.7	21.7
De 15 a 18 años	7.8	28.0	41.4	22.9	26.8
De 19 a 24 años	8.7	48.1	12.8	30.5	29.2
De 25 a 30 años	5.5	59.6	3.4	31.6	22.3

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006

Cuadro No. 12
Honduras: Condición de actividad de los/as jóvenes de 12 a 30 años
2010.

CATEGORIAS	2010				
	Estudia y Trabaja	Sólo Trabaja	Sólo Estudia	Ni Trabaja ni Estudia	Total
TOTAL	8.4	37.4	30.3	23.9	100.0
Urbano	10.6	31.5	38.1	19.8	46.8
Rural	6.4	42.6	23.4	27.6	53.2
Sexo					
Hombre	7.9	39.0	28.8	24.2	68.6
Mujer	9.3	33.9	33.5	23.3	31.4
Rango de edad					
De 12 a 14 años	9.2	8.7	70.2	11.9	20.5
De 15 a 18 años	9.6	27.8	40.7	22.0	27.3
De 19 a 24 años	8.7	48.1	13.2	30.0	30.5
De 25 a 30 años	5.6	61.7	3.5	29.2	21.7

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2010

Cuadro No. 13
Honduras: Ingreso por trabajo de los/as jóvenes de 12 a 30 años
2006.

CATEGORIAS	INGRESO
Urbano	7,325
Rural	3,188
Sexo	
Hombre	5,243
Mujer	5,749
Nivel Educativo	
Sin Nivel	2,453
Primaria	4,093
Secundaria	7,677
Superior	13,150
Ns / Nr	4,388
Rango de edad	
De 12 a 14 años	.
De 15 a 18 años	3,922
De 19 a 24 años	4,961
De 25 a 30 años	5,607

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006.

Cuadro No. 14
Honduras: Ingreso por trabajo de los/as jóvenes de 12 a 30 años
2010.

CATEGORIAS	INGRESO
Urbano	10,131
Rural	5,511
Sexo	
Hombre	7,683
Mujer	8,221
Nivel Educativo	
Sin Nivel	4,059
Primaria	5,504
Secundaria	10,174
Superior	20,110
Ns / Nr	10,492
Rango de edad	
De 12 a 14 años	.
De 15 a 18 años	4,867
De 19 a 24 años	7,372
De 25 a 30 años	8,197

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHM mayo, 2010

Cuadro No. 15
Honduras: Jóvenes de 12 a 30 años, que trabajan por primea vez
2006-2010.

Categorías	2006					2010				
	Total	Sin Nivel	Primaria	Secundaria	Superior	Total	Sin Nivel	Primaria	Secundaria	Superior
Total	307,515	16,003	162,571	102,607	26,335	330,890	61,793	194,513	54,341	20,243
Urbano	151,399	3,568	53,043	71,435	23,354	149,017	14,293	72,666	43,425	18,634
Rural	156,116	12,435	109,528	31,172	2,981	181,873	47,500	121,848	10,916	1,609
Rama de Actividad Económica										
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	102,458	10,583	78,280	12,905	690	114,297	35,344	76,816	1,869	268
Explotación de minas y canteras	601	68	533	0	0	444	268	176	0	0
Industria manufacturera	51,186	1,339	24,013	22,382	3,453	43,585	8,003	25,301	8,940	1,341
Electricidad, gas y agua	770	0	200	367	204	1,003	268	734	0	0
Construcción	13,302	362	8,440	3,839	661	10,527	1,295	6,687	1,768	778
Comercio por Mayor/Menor, Hoteles/Restaurantes	75,223	1,808	31,224	35,344	6,846	92,386	9,505	54,726	24,211	3,945
Transp almac y comunic	6,919	170	2,366	3,257	1,126	7,113	268	3,431	3,136	277
Estab. finac. seguros, Bienes inmuebles y servicios	9,631	55	679	4,763	4,134	13,306	1,811	4,465	3,110	3,921
Servicios Comunales, Sociales y Personales	47,235	1,550	16,768	19,696	9,220	44,478	3,883	20,205	10,676	9,713

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006-2010.

Cuadro No. 16
Honduras: Jóvenes según clasificación de pobreza 2006.

Categorías	Total	%	No pobres	%	Pobres	%	Extrema	%	Relativa	%
Total	245,531	100	103,957	42	141,574	58	87,551	36	54,023	22
Dominio										
Urbano	133,022	54	63,587	48	69,435	52	26,399	20	43,036	32
Rural	112,509	46	40,370	36	72,139	64	61,152	54	10,987	10
Sexo										
Hombre	204,651	83	88,398	43	116,252	57	71,042	35	45,210	22
Mujer	40,880	17	15,559	38	25,321	62	16,509	40	8,812	22
Nivel Educativo										
Sin Nivel	23,784	10	4,586	19	19,198	81	15,680	66	3,518	15
Primaria	148,498	60	52,965	36	95,533	64	62,386	42	33,147	22
Secundaria	58,239	24	34,443	59	23,796	41	8,292	14	15,504	27
Superior	14,264	6	11,614	81	2,651	19	937	7	1,714	12
Ns / Nr	746	0	350	47	395	53	256	34	140	19
Rango de edad										
De 12 a 14 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 15 a 18 años	4,687	2	2,179	47	2,507	53	1,659	35	849	18
De 19 a 24 años	80,725	33	36,893	46	43,832	54	23,927	30	19,906	25
De 25 a 30 años	160,119	65	64,885	41	95,234	59	61,966	39	33,268	21

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2006.

Cuadro No. 17
Honduras: Jóvenes según clasificación de pobreza 2010.

CATEGORÍAS	TOTAL	%	NO POBRES	%	POBRES	%	EXTREMA	%	RELATIVA	%
Total	268,803	100	114,689	43	154,113	57	95,247	35	58,866	22
Urbano	133,625	50	63,032	47	70,593	53	27,068	20	43,525	33
Rural	135,178	50	51,657	38	83,520	62	68,179	50	15,342	11
Sexo										
Hombre	206,631	77	89,659	43	116,972	57	73,457	36	43,515	21
Mujer	62,172	23	25,031	40	37,141	60	21,790	35	15,352	25
Nivel educativo										
Sin Nivel	19,050	7	2,937	15	16,112	85	12,938	68	3,174	17
Primaria	151,830	56	47,733	31	104,097	69	71,007	47	33,091	22
Secundaria	77,743	29	46,168	59	31,574	41	10,914	14	20,661	27
Superior	19,032	7	17,018	89	2,014	11	231	1	1,783	9
Ns / Nr	1,148	0	833	73	315	27	158	14	158	14
Rango de edad										
De 12 a 14 años	0	0	0		0		0		0	
De 15 a 18 años	9,241	3	5,062	55	4,179	45	3,056	33	1,123	12
De 19 a 24 años	89,464	33	42,291	47	47,173	53	27,918	31	19,255	22
De 25 a 30 años	170,098	63	67,336	40	102,761	60	64,273	38	38,488	23

Fuente: Elaboración propia en base a la EPHPM mayo, 2010.