

EMPLEO EANTE

EL BRETE PAGA

ESTRATEGIA PÚBLICO-PRIVADA DE
**PROMOCIÓN DEL EMPLEO
PARA PERSONAS JÓVENES**
EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

2011-2014



CONSTRUIMOS UN PAÍS SEGURO



Gobierno de Costa Rica

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estrategia Público-Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad. 2011 – 2014.

MTSS, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral

San José, CR: MTSS, Octubre, 2011.

CRÉDITOS

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO, OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL

Sofía Ramírez González, Directora

Ana María Rojas Solano, Jefe Departamento Estudios Socioeconómicos

Yadira María Alvarado Salas

María Isabel Paniagua Rojas

Carlos Mauricio Corrales Alvarado

DESPACHO MINISTRA DE TRABAJO:

Andrés Romero Rodríguez, Coordinador Programa EMPLEATE

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS LABORALES

María Eugenia Segura Fallas, Sub Directora

CONSULTOR EXTERNO

Manuel Barahona Montero

ESPECIALISTAS EQUIPO DE TRABAJO DECENTE, OFICINA DE PAÍSES DE LA OIT PARA AMÉRICA CENTRAL, HAITÍ, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

Álvaro Ramírez Bogantes, Especialista Principal en Desarrollo Empresarial y Formación Profesional.

Mauricio Dierckxsens Uitdewilligen, Especialista Principal en Política Económica, Empleo e Instituciones del Mercado Laboral

Xiomara Pessoa Mora, Oficial de Programa Juventud, Empleo y Migración

MTSS, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral. Edificio Ebbalar, calle 1, avenidas 5 y 7. San José, Costa Rica. Teléfono (506) 2258-1067 Fax (506) 2258-2267

Cualquier observación puede ser remitida a las siguientes direcciones electrónicas: sofia.ramirez@mtss.go.cr / andres.romero@mtss.go.cr

Diseño, diagramación e impresión: Ileana Ondoy J. / iocreativa S.A.

Con el apoyo financiero del Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración del Fondo Naciones Unidas- España para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Contenido

PRESENTACIÓN DE LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA	v
PRESENTACIÓN DE LA MINISTRA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	vii
INTRODUCCIÓN	11
OBJETIVO GENERAL	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
I. TENDENCIAS GENERALES SOBRE EMPLEO Y JUVENTUD EN COSTA RICA	13
Caracterización de la ocupación de las personas jóvenes	13
Nivel de ingresos de las y los jóvenes	16
Las personas jóvenes y su relación con el estudio	16
Desempleo de la población joven	17
Nivel de pobreza y desigualdad en la población joven	18
II. LINEAS ORIENTADORAS	19
Finalidad	19
Lineamientos	19
III. PRINCIPIOS RECTORES Y DESAFÍOS	23
IV. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	27
Prospección	27
Empleabilidad	28
Intermediación y Orientación Laboral	28
Inserción al Mercado Laboral	29
Evaluación y Monitoreo	29

PRESENTACIÓN DE LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

La inserción laboral de la población joven constituye en la actualidad un problema global. De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), unos 81 millones de personas jóvenes trabajadoras están oficialmente sin empleo, y muchas más están tan desalentadas que han dejado de buscar trabajo. Más de una cuarta parte de todos los trabajadores jóvenes, es decir, 152 millones, ganan menos del equivalente a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día, a menudo en la economía informal.

La insuficiente generación de empleos de calidad tiene un costo para las personas, las familias, las economías y las sociedades al perderse potencial humano y potencial productivo y vía la destrucción de la cohesión y la estabilidad sociales.

Por todo ello, en la reunión del 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo, dirigentes juveniles identificaron ámbitos de acción colectiva en relación con el mundo del trabajo que podrían ayudar a cambiar el futuro de las personas jóvenes, en particular: la mejora de la formación y educación y medidas destinadas a preparar a los y las jóvenes para el mercado de trabajo, el fomento entre las personas jóvenes de la iniciativa empresarial y la creación de empresas, la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y la defensa de los derechos laborales, la participación de las personas jóvenes en el diálogo social, y el intercambio de experiencias sobre las formas de abordar los desafíos que plantean el desempleo y la migración de los y las jóvenes. La dirigencia juvenil abogó por la adopción de enfoques integrados que permitan abordar la naturaleza multidimensional

De igual manera, varios dirigentes mundiales instaron a la Conferencia a tomar medidas urgentes en relación con el desempleo de las personas jóvenes. En la reciente Reunión de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Juventud también se insistió en la importancia de contar con una estrategia mundial para abordar el desempleo de los y las jóvenes, centrada en potenciar la empleabilidad y en crear empleos decentes que respeten plenamente los derechos humanos.

La atención de un problema multidimensional exige una respuesta también multidimensional, tanto desde el Estado como por parte de las fuerzas vivas de las comunidades. Por eso, me complace presentar EMPLEATE, una Estrategia gubernamental pensada para el mediano y largo plazos pero con acciones de inmediata aplicación para la administración gubernamental que presido en materia de promoción del empleo juvenil.

EMPLEATE no es una panacea. Es un instrumento de política pública en permanente evolución que apuesta por acciones integrales e integradas con el concurso de sociedad civil y de una amplia red de instituciones locales y nacionales. De allí emana su relevancia y su fortaleza por lo que esperamos una cosecha abundante de oportunidades para el bienestar de las personas jóvenes y su entorno familiar y comunitario.

Laura Chinchilla Miranda
Presidenta de la República
San José, Octubre de 2011

PRESENTACIÓN

DE LA MINISTRA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Uno de los problemas más preocupantes de nuestra sociedad es el de la falta de oportunidades de empleo para las personas jóvenes. En Costa Rica encontramos en la población entre 17 y 24 años casi 110.000 jóvenes que no estudian ni trabajan, o que aunque estudian, tiene dificultades encontrar un empleo que les permita una vida más digna y de mayor calidad. Más preocupante aún es el hecho de que más de 41.000 de ellos y ellas son pobres.

Datos provenientes de la última Encuesta Nacional de Hogares (ENAHG), correspondiente a julio de 2010, nos brindan un panorama desalentador de la situación que atraviesa este grupo de población pobre, mayoritariamente excluido de la educación, las oportunidades laborales y las posibilidades de superación personal. Resulta difícil entender como cerca de la mitad de estas personas no se encuentran aseguradas, solo el 20% ha tenido acceso a algún curso de formación y capacitación. Causa de preocupación es también el hecho de comprobar como entre estos jóvenes campea una visión pesimista de su futuro, que se refleja claramente en el hecho de que casi la mitad piensa que no tienen empleo simplemente porque no hay. Aunque no menos alarmante es el hecho de que un porcentaje importante encuentra la explicación en la discriminación, dado que explican la desocupación que los aqueja en razones como su edad u otra característica física. Aunque también vale agregar que casi una quinta parte de estas personas, de manera muy realista, señala que no han hallado empleo porque no tienen suficiente capacitación ni experiencia laboral.

Es claro que este pesimismo no es gratuito, es fruto de una vida que aunque corta aún, se ha caracterizado por frecuentes privaciones materiales, ausencia de apoyo y falta de consejo y orientación. Es cierto también que el Estado costarricense a lo largo del tiempo ha generado numerosos programas y servicios que de alguna u otra forma han tratado y tratan de apoyar a las personas jóvenes que enfrentan problemas de pobreza y riesgo social. Sin embargo, estas iniciativas con frecuencia no tratan de manera integral la problemática

de estos grupos, ni tampoco incluyen al mercado laboral y quienes participan en él, como elemento clave para la articulación de acciones y la búsqueda de soluciones.

Es por todo lo anterior que resulta grato presentar la Estrategia Nacional para la Promoción del Empleo entre las Personas Jóvenes 2011 – 2014 (EMPLEATE). La cual se fundamenta en importantes alianzas entre Instituciones Públicas, el Sector Empresarial y Organizaciones No Gubernamentales, con el propósito de brindar a los y las jóvenes la posibilidad de capacitarse con miras a su inserción en un puesto de trabajo de calidad. Para lograrlo, brinda no solo el apoyo económico necesario, sino también asesoría y orientación, así como la posibilidad de acceder a un proceso formativo diseñado a partir de las necesidades y particularidades de quienes participen en él.

Por último debo mencionar que EMPLATE viene a complementar y operacionalizar gran parte de los compromisos de la Administración Chinchilla Miranda en materia de empleo y juventud, tal como se consignan en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Compromisos que parten del convencimiento de que la mejor forma en que una nación puede enfrentar el futuro es invirtiendo en el mejoramiento de la educación y el capital humano de las personas que la componen.

Sandra Pizsk
Ministra de Trabajo y Seguridad Social
San José, Octubre de 2011

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AED	Asociación Empresarial para el Desarrollo
CAMTIC	Cámara Costarricense de Tecnologías de Información y Comunicación
CCP	Centro Centroamericano de Población de la Universidad de Costa Rica
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CPJ	Consejo de la Persona Joven
DNE	Dirección Nacional de Empleo del MTSS
EHMP	Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FODESAF	Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
FONABE	Fondo Nacional de Becas
F-ODM	Fondo de las Naciones Unidas para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio
IED	Inversión Extranjera Directa
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos

INFOCOOP	Instituto Nacional de Fomento Cooperativo
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería
MCJ	Ministerio de Cultura y Juventud
MEP	Ministerio de Educación Pública
MJP	Ministerio de Justicia y Paz
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OML	Observatorio del Mercado Laboral del MTSS
PEA	Población Económicamente Activa
PedIN	Programa Estado de la Nación
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género
PRONAE	Programa Nacional de Empleo del MTSS
PRONAMYPE	Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa del MTSS
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SIOIE	Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo
UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada
UCR	Universidad de Costa Rica
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

INTRODUCCIÓN

El acceso de las personas jóvenes al trabajo decente es una aspiración universal. Los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, asumidos en el año 2000 por Costa Rica y más de 190 Jefes de Estado, plantean el desafío de “Lograr el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos incluidas las mujeres y los jóvenes”, como medio para abatir la pobreza en el mundo antes del 2015.

EMPLEATE contribuye a ese objetivo, mediante una estrategia de intervención vinculada a dos instrumentos principales: el **Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014 María Teresa Obregón Zamora** y la **Política Pública de la Persona Joven 2010-2013**, aprobada por las instancias de juventud e impulsada por el Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven.

El Plan Nacional de Desarrollo, para el Sector Trabajo, señala como una de sus acciones estratégicas el establecimiento del programa de empleabilidad con énfasis en los sectores vulnerables, estableciendo como objetivo el garantizar a las personas jóvenes un trabajo decente mediante el fortalecimiento de la empleabilidad y el emprendedurismo.

La Política Pública de la Persona Joven por su parte, promueve un conjunto de derechos incluyendo el derecho al trabajo, a las condiciones de trabajo y a la protección social, así como el derecho a la formación profesional. Se pretende desarrollar acciones afirmativas que permitan a las personas jóvenes tener acceso a un trabajo con igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones de trabajo. Asimismo, se busca fortalecer su empleabilidad mediante acciones de formación técnica, utilizando mecanismos para la captación y reinserción al sistema educativo y/u otras oportunidades de formación técnica, para personas jóvenes que no participan de la educación formal e informal.

OBJETIVO GENERAL

Promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la demanda ocupacional insatisfecha a partir del establecimiento de alianzas con el sector empresarial.
2. Brindar servicios de información de calidad dirigidos al sector de la población meta, para orientar un proyecto de desarrollo laboral en consideración con las tendencias del mercado de trabajo.
3. Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante procesos de capacitación dirigida (técnica y capacitación para el trabajo), así como del desarrollo de competencias sociales vinculadas al mundo laboral: tolerancia a la frustración, motivación, valores, trabajo en equipo, entre otros.
4. Desarrollar acciones de intermediación laboral enfocadas con la inserción laboral de la población atendida, con previo conocimiento de la demanda ocupacional insatisfecha.
5. Establecer mecanismos efectivos para la divulgación, monitoreo y evaluación de la estrategia.
6. Promover servicios integrales de empleo mediante el concurso de los Gobiernos Locales, sector productivo, Organizaciones no Gubernamentales, Organismos Internacionales y la sociedad civil en general.
7. Establecer alianzas público privadas estratégicas en un marco de Responsabilidad Social con el sector productivo del país.

EMPLEATE es el resultado de un intenso trabajo de investigación, consulta y articulación de alianzas. La gestación de la estrategia incluyó una serie de estudios y procesos participativos que permitieron conocer a profundidad la problemática de las personas jóvenes en el mercado de trabajo. Las líneas orientadoras de la estrategia se nutrieron del aporte de múltiples sectores, incluyendo las autoridades rectoras en materia de juventud. El MTSS desarrolló además una intensa agenda de construcción de alianzas público-público y público-privado al servicio de los objetivos de la estrategia.

En la preparación y diseño de EMPLATE se contó con el apoyo técnico y financiero de la Organización Internacional del Trabajo a través del Programa Conjunto: Juventud, Empleo y Migración, financiado por el Gobierno de España en el marco del Fondo Naciones Unidas – España para el Logro de los Objetivos del Milenio.

El presente documento se divide en seis secciones principales: tendencias generales sobre empleo y juventud en Costa Rica, líneas orientadoras, principios rectores de la estrategia, áreas de intervención modelo de gestión, y finalmente una descripción de la oferta programática que da sustento a la estrategia.

TENDENCIAS GENERALES SOBRE EMPLEO Y JUVENTUD EN COSTA RICA

En el marco de la preparación de EMPLATE, el Programa Estado de la Nación realizó el ejercicio de elaboración de un Diagnóstico así como la preparación de líneas orientadoras de la estrategia.

Esta sección constituye un resumen del diagnóstico basado en datos de las EHPM del 2001-2009, centrando la atención en las características y tendencias de la fuerza de trabajo joven, esto es, la que se encuentra en el rango de 15 a 35 años con arreglo a lo dispuesto por la Ley General de la Persona Joven.

Caracterización de la ocupación de las personas jóvenes

El ritmo de crecimiento promedio de personas ocupadas en el periodo 2004-2009 estuvo en el orden del 3%. La cifra promedio anual de nuevos empleos generados es de 52.520 por año. Sin embargo, en la fase expansiva (2005-2007) se crearon poco más de 90.000 empleos por año, mientras que en la fase contractiva (2008-2009) se crearon en promedio alrededor de 14.900 empleos por año.

Las personas ocupadas, en el grupo de 15 a 17 años constituían el 3,4%, los de 18 a 24 años el 35,8% y el restante 60,7% tenía de 25 a 35 años. El 60% eran hombres y el 40% mujeres. La participación por zona de residencia fue de 60% en la urbana y el 40% de la rural.

Por regiones de planificación el 67% vivía en la región Central, 9,5% en la Huetar Atlántica, 7% en la Chorotega, 6,3% en la Brunca, 5,7% en la Huetar Norte y el 4,8% en la Pacífico Central.

Los y las trabajadoras de 15 a 17 años muestran una tendencia decreciente en el período 2001-2009. En el último año este grupo representó apenas el 1,6% del total de la población ocupada del país, lo que corresponde a 31.672 jóvenes, en comparación con el 2001 donde constituían el 3,9%. La distribución por sexo se ha mantenido constante durante la década, con un 74% de hombres y un 26% mujeres.

La absorción de personas de 18 a 24 años mostró una tendencia hacia el alza del 2001 al 2006, pero el ritmo de progreso se debilitó entre el 2007 y 2009 en cerca del 10%. Este grupo significó en los años de análisis entre el 17% y 18% de la población ocupada del país. Tampoco registró cambios importantes en su distribución según sexo, manteniéndose en un 64% hombres y un 36% mujeres.

El grupo de trabajadores y trabajadoras de 25 a 35 años de edad mostró una tendencia al aumento en el período de análisis, aunque se mantuvo representando el 28% del total de ocupados del país. Las mujeres fueron las que mostraron mayor crecimiento, al pasar del 36% en el 2001 al 40% en el 2009.

La tasa de ocupación¹, es mayor conforme aumenta la edad de referencia. En el grupo de adolescentes de 15 a 17 años, la tasa de ocupación promedio de la década ha sido del 17%, pero disminuyó notablemente en los años 2008 y 2009, hasta alcanzar un 11%. Al igual que en los casos anteriores, la ocupación es mayor entre los hombres que entre las mujeres (15,8% y 6% respectivamente en el 2009).

En el grupo de 18 a 24 años la tasa de ocupación sube al 55% (promedio 2001-2009), aunque se redujo visiblemente en el último año, al 51,1%, situación que se presentó también en todos los grupos de edad. Por sexo, la ocupación de los hombres en estas edades ha oscilado entre el 68% y 70%, pero también se redujo sensiblemente a 63,4% en el 2009; en las mujeres la ocupación ha fluctuado más, pues ha sido del 37% entre 2004 y 2009, con un máximo del 44,2% en el 2007.

En el grupo de 25 a 35 años la tasa de ocupación se eleva al 72% y es el grupo de edad que registra la mayor tasa, pues en la población de 40 a 59 años se reduce en cerca de 5 puntos porcentuales (al 67% aproximadamente). La tasa de ocupación masculina en el grupo de 25 a 35 años ha sido del 93% en promedio en la presente década y también se redujo en el 2009.

La tasa de ocupación femenina mostró una tendencia creciente desde el 2001, al pasar del 50,2% en el 2001 al 56,6% en el 2009 y es el grupo de edad con la mayor tasa, al igual que en los hombres, baja en el grupo de 40 a 59 años (al 48% en el 2009). Es

importante destacar que las mujeres de 25 a 35 años fueron de las menos perjudicadas en términos de empleo como consecuencia de la desaceleración económica que vivió el país en el año 2009.

La participación de las personas jóvenes ocupadas por ramas de actividad muestra que el comercio, la industria manufacturera y la agricultura fueron las actividades que concentraron más empleo joven.

En el grupo de personas jóvenes de 15 a 17 años, las ramas de actividad que absorbieron más ocupados en el 2009 fueron la agricultura, el comercio y el servicio doméstico, con el 64% de los ocupados en este grupo de edad, seguidas por construcción e industria manufacturera, que han perdido sumarios durante los años. Las ramas de turismo y las actividades inmobiliarias y empresariales han ganado importancia en el período analizado. En el grupo de 18 a 24 años, predominaron también las actividades de comercio, industria manufacturera y agricultura, que absorbieron el 51% de las personas ocupadas en este grupo de edad, aunque las dos últimas han perdido peso con los años. Otras actividades importantes en este grupo fueron servicios sociales, las inmobiliarias y empresariales y el transporte y comunicaciones.

La distribución por ramas de actividad en el grupo de 25 a 35 años es similar al anterior, aunque tienen menor concentración, es decir, las personas ocupadas se reparten en más actividades respecto a los grupos anteriores.

En el 2009, cuatro de cada cinco personas jóvenes ocupadas eran asalariadas, un 10% cuenta propia, un 4% patronos, 3,7% trabajaba en servicio doméstico y el restante 2% era no remunerado. Por grupos de edades, en los más jóvenes el peso de los y las trabajadoras no remuneradas es alto, así como el servicio doméstico, y conforme aumentan las edades de las personas ocupadas, las y los asalariados del sector público ganan importancia, al igual que las y los trabajadores por cuenta propia.

¹ La tasa de ocupación es el porcentaje de la población ocupada respecto a la población total.

La condición de actividad patronos completa la distribución, del total de personas jóvenes ocupadas en el 2009, sólo el 4% estaba en esta condición. En el grupo de 15 a 17 años, casi no hay personas ocupadas como patronos y en los que tienen de 18 a 24 años, la Encuesta de Hogares registró cerca de 8.000 jóvenes (2%). Las y los trabajadores de 25 a 35 años es el grupo con la mayor cantidad de patronos, pues cerca de 27.000 jóvenes señalaron esta condición de actividad.

Las horas trabajadas a la semana registran que cuatro de cada cinco personas jóvenes ocupadas trabajaron tiempo completo (40 horas o más por semana) y uno de cada diez en jornadas de menos de 30 horas semanales.

Las jornadas parciales son más importantes en los grupos de menor edad. En los y las jóvenes de 15 a 17 años, en promedio del 2001 al 2009, un 37% trabajaba menos de 30 horas a la semana, un 13% de 30 a 39 horas, un 10% de 40 a 46 horas y el restante 39% laboraba 47 horas o más. En el grupo de 18 a 24 años, las jornadas completas (de 47 horas o más) representaron en promedio el 65%, mientras que las jornadas de menos de 30 horas agruparon al 14%. Distribución similar se presenta en el grupo de 25 a 35 años. Las jornadas de 40 a 46 horas concentraron cerca del 15% de las y los ocupados en los dos grupos de mayor edad.

El empleo formal es el más importante, pues absorbió al 63% del empleo joven en el 2009 (579.120 jóvenes). Este porcentaje es mayor que en el resto de grupos de edad y que en el promedio nacional. Un 27% estaba en empleos informales (246.253 jóvenes) y el restante 10% en el sector agropecuario (97.274 jóvenes), con una tendencia a ir decreciendo.

Los datos muestran que el empleo formal es más alto conforme aumenta la edad de las personas ocupadas. Y en contraste, los empleos informales y agropecuarios son los más importantes entre menor sea la edad.

Las y los trabajadores ocasionales son más frecuentes en las edades menores. La mitad de las personas ocupadas de 15 a 17 años indicó que lo realizaba todo el año y un tercio señaló que era ocasional. En el grupo de 18 a 24 años, tres cuartas partes tenían empleo todo el año y un 15% era ocasional; mientras que en las y los trabajadores de 25 a 35 años el 85% lo realizó todo el año y un 8% era ocasional.

Entre la población joven las ocupaciones no calificadas predominaron como grupo ocupacional. Y el mayor peso se observó en el grupo de 15 a 17 años, en el cual de 6 a 7 jóvenes ejercía trabajos no calificados durante el período 2001-2009. En segundo lugar de importancia se ubicaron las ocupaciones de ventas (con un 21% en 2009), que han mostrado una tendencia creciente desde el 2005. De 18 a 24 años las ocupaciones no calificadas han decrecido de manera escalonada; sin embargo, siguen siendo el grupo predominante (con casi uno de cada tres ocupados). Le siguen las ocupaciones de ventas (19,5% en 2009) y el apoyo administrativo (18,5%), que han ganado peso en los últimos años. El nivel técnico se incrementó en el período 2006-2008 (9,5% al 12,9%), pero descendió en el año 2009 (al 11,1%).

En el grupo de 25 a 35 años las ocupaciones no calificadas no son tan predominantes, pero se mantienen por encima del resto de grupos ocupacionales, aunque han tenido una tendencia decreciente en los años analizados (de un 24,3% en 2001 a un 20,4% en 2009). Las ocupaciones de nivel técnico y profesional medio, ventas y el nivel profesional y científico se han incrementado desde el 2006, y para el 2009 alcanzaron respectivamente un 16% y un 15,2% en los dos últimos casos.

Nivel de ingresos de las y los jóvenes

El ingreso promedio para el total de personas ocupadas en el país alcanzó en el 2009 cerca de 323.204 colones al mes. Al desagregarlo por edades, los datos muestran que conforme aumenta la edad, las personas ocupadas perciben en promedio mayores ingresos. El grupo de 15 a 17 años tuvo un ingreso promedio de 91.662 colones en julio del 2009, las personas jóvenes de 18 a 24 años percibieron en promedio 218.822 colones y las personas de 25 a 35 años obtuvieron 331.771 colones.

Es claro que las personas más jóvenes tienen los ingresos más bajos y se distinguen tres grupos: el que percibe menores ingresos, compuesto por los menores de 18 años; el de ingresos intermedios, compuesto por las personas ocupadas de 18 a 24 años y los de 60 años o más; y el de mayores ingresos, en el cual se ubican las personas de 25 a 59 años. El grupo de 25 a 35 años tiene ingresos muy similares al promedio de todos los ocupados del país.

Las desigualdades de género en materia de retribuciones monetarias se producen en todas las edades, por lo que las personas jóvenes no son la excepción. La mayor distancia en los ingresos laborales que perciben la población joven ocupada se da en el grupo más joven, pues en el 2009 los hombres ocupados de 15 a 17 años recibían en promedio 76.555 colones al mes, mientras que las mujeres tenían ingresos de 48.943 colones. La brecha de ingresos entre mujeres y hombres en este grupo ha oscilado alrededor del 30% en la presente década.

El premio salarial por los años de educación y la experiencia laboral se refleja claramente al comparar el ingreso promedio de las y los ocupados por nivel de educación y grupos de edad. La brecha entre los ingresos de las personas más calificadas (educación superior) y los menos calificados aumenta

conforme más edad tiene la población ocupada, pues en el grupo de 25 a 35 años es más evidente que entre mayor sea el nivel de educación, más alto es el ingreso que reciben. La diferencia significativa en los ingresos promedio resulta evidente entre la población con secundaria completa o más, respecto a los niveles de educación inferiores a estos. Es decir, las diferencias de los ingresos no resultaron tan marcadas entre la población ocupada con educación primaria o con secundaria incompleta, pero sí se incrementan significativamente entre la población con educación superior.

Los ingresos promedio por zona de residencia de la población ocupada juvenil muestran que éstos son mayores en la población urbana respecto a la rural y la brecha es más alta en los grupos de mayores edades.

Las personas jóvenes y su relación con el estudio

La inserción en el mercado de trabajo, para un número importante de jóvenes, no siempre se produce después de los años de educación o en empleos formales y de calidad, pues las etapas se adelantan u ocurren simultáneamente. Al combinar la condición de estudio y trabajo para la población con edades escolares se tienen diferentes escenarios. Existe un grupo de jóvenes que solo estudian o solo trabajan, otros que realizan esto en forma simultánea, para los cuales el abandono es más frecuente y otros que ni estudian ni trabajan.

Al combinar la condición de estudio y trabajo para la población con edades escolares, se observa un aumento en las y los jóvenes entre los 15 y 17 años que se dedica exclusivamente al estudio, 75% en el 2009, mientras que en el 2001 eran un 59%. Al mismo tiempo, el porcentaje de jóvenes que sólo trabajan y no estudian se ha reducido en 9,7 puntos porcentuales, al pasar del 16,1% al 6,4%, entre el 2001 y 2009.

Comportamiento similar se presenta en las y los jóvenes de 18 a 24 años, aunque los cambios son menores a los registrados en el grupo anterior. El porcentaje de las personas que estudian y no trabajan subió de un 20,3% en 2001 a un 26,8% en 2009, mientras que los que se dedican sólo a trabajar, descendió del 40,2% al 33,9%. Para el grupo de 25 a 35 años de edad, los cambios que se han presentado son muy leves y rondan los 2 puntos porcentuales.

Existe un grupo aproximado de 200.000 jóvenes entre 18 y 35 años que ni estudia ni trabaja, lo que representa alrededor del 20% de las personas jóvenes en esas edades, para estas no hay una transición apropiada entre estudio y trabajo, por lo que no participan por esta vía en el desarrollo del país.

Las razones más importantes mencionadas por las personas menores de 17 años para no asistir a la educación, entre otras se citan la falta de interés en el aprendizaje y la carencia de recursos económicos, en el 2009 representaron 39,2 y 24,5% en cada caso. No obstante la tendencia en este grupo de edad del 2001 al 2009 ha registrado incremento en las y los jóvenes que solo se dedican a estudiar.

Las razones de no asistencia por sexo muestran diferencias, en el caso de las mujeres la falta de interés también es la más importante, pero tiene un peso mucho menor que para los hombres, de igual manera las razones económicas las afectan en un 20%, el embarazo o el matrimonio 12,6% la cual ha venido en aumento desde el 2001, además de manifestar que deben ayudar con los oficios domésticos del hogar, con el 7,1%.

Desempleo de la población joven

En el 2009, 165.944 personas estaban desocupadas en el país. De éstos, 122.405 (73,4%) eran jóvenes de 15 a 35 años. Uno de los grupos con más desempleados fue el de las personas jóvenes de 18 a 24 años (66.430 personas), cuya tasa de desempleo se incrementó en más de 6 puntos porcentuales, y representan el 40% del total de personas desocupadas, es el que más influyó en el aumento de la tasa de desempleo abierto del total del país (INEC, 2009).

En el grupo de 18 a 24 años, la tasa de desempleo en las mujeres fue del 21,1% versus 14,1% en los hombres, y la brecha se intensificó más en el grupo de 25 a 35 años, en donde el desempleo femenino alcanzó el 9,5% en contraste con 5,5% en los hombres. En algunos años la relación de la tasa de desempleo femenina respecto a la masculina ha sido del doble y hasta del triple, situación que se acentúa especialmente en los años de crecimiento económico.

El perfil de la población desocupada de 15 a 17 años (12.595 personas) muestra las siguientes características para el año 2009: dos de cada tres eran hombres, el 57% residía en la zona urbana y los restantes 43% en la rural, dos de cada tres tenía primaria o menos de educación y la escolaridad promedio era de 5,9 años. El grupo de personas desocupadas de 18 a 24 años (66.430 personas) se identificaron como: mitad hombres y mitad mujeres; 58% en la zona urbana y los restantes 42% en la rural; 67% residía en la región Central del país; uno de cada tres tenía educación secundaria incompleta, otro de cada tres primaria o menos y solamente el 12,6% tenía educación superior; la escolaridad promedio fue de 8,6 años. El grupo de personas desocupadas de 25 a 35 años (43.380 personas) se caracterizaron porque las mujeres representaron poco más de la mitad; dos de cada tres residía

en la zona urbana del país; el 46,7% tenía primaria o menos de educación, el 24,4% secundaria incompleta, el 14% había completado la secundaria y el 15% tenía educación superior. La escolaridad promedio de este grupo era de 8,1 años.

Nivel de pobreza y desigualdad en la población joven

De las 948.309 personas ocupadas en la franja de 15 a 35 años de edad en el 2009, se estima que 91.464 personas jóvenes (9,6%) estaban en condición de pobreza y de estas, 15.477 (1,6%) en pobreza extrema.

El nivel de pobreza de las personas ocupadas difiere por grupos de edad, la mayor incidencia de la pobreza total se presenta en el grupo de ocupados de 15 a 17 años y la menor en las y los trabajadores de 18 a 24 años, situación que se mantiene en el período 2001-2009.

Respecto de la pobreza extrema, el grupo de personas ocupadas de 15 a 17 años tiene los mayores porcentajes, y los otros dos grupos muestran cifras similares entre ellos, aunque se cruzan en algunos años del período.

LINEAS ORIENTADORAS

Finalidad

EMPLEATE surge como una estrategia para propiciar el empleo y la empleabilidad de la población joven en Costa Rica, poniendo particular énfasis en los sectores más vulnerables. Aspira a la articulación de la oferta programática del Estado en la materia y a la creación de sinergias con el sector público y privado para el impulso de programas integrales e integrados con una visión de mediano y largo plazo.

La Estrategia promoverá el establecimiento de un modelo de intervención y la generación de programas innovadores con la participación de instituciones públicas y el sector privado.

Lineamientos

A continuación se detallan las líneas orientadoras de la Estrategia **EMPLEATE**, los cuales son interdependientes y se refuerzan mutuamente, por lo que su ejecución debe realizarse simultáneamente.

Mejorar la empleabilidad de la juventud crea mayores oportunidades

El potenciar las competencias laborales de la población joven puede ameritar el otorgamiento de transferencias condicionadas. Las transferencias, a su vez, deben dimensionar la cantidad de jóvenes que se pueden atender en diferentes plazos, y considerar la ampliación de los niveles de atención de los centros educativos para poder albergar o atender una mayor cantidad de estudiantes, ya que las capacidades actuales son insuficientes, según se ha podido constatar.

También se ha identificado la necesidad de adecuar mejor la oferta educativa a las necesidades del desarrollo económico del país. Los esfuerzos que está desarrollando el Ministerio de Educación Pública (MEP) para convertir los colegios académicos en colegios técnicos y para construir nuevos colegios técnicos en los próximos años se deben alimentar de los componentes de esta Estrategia. Igualmente, el INA deberá contar con la flexibilidad y agilidad administrativa necesaria para diseñar una oferta educativa según las necesidades, implementando reformas para responder a ellas, incluyendo la opción de subcontratar la capacitación, cuando no

pueda atenderlas con sus propios recursos. También es necesario lograr que las universidades respondan con una oferta formativa según las necesidades del mercado.

Conocer la situación de las personas jóvenes que no estudian, no trabajan o se encuentran en formas de empleo precario y las razones de su falta de empleabilidad es indispensable para diseñar soluciones que se apeguen a sus necesidades. Algunas instituciones ya cuentan con información sobre la situación de algunas de estas personas jóvenes (IMAS, Colegios Técnicos, otros), pero no de todos, tarea que ha de emprenderse en el corto plazo y convertirse en una tarea permanente, de acuerdo con lo expresado por representantes del Ministerio de Educación Pública.

Para aquellas personas jóvenes cuya situación ya está identificada, deben emprenderse acciones inmediatas para promover su empleabilidad. En el mediano y largo plazo, la conformación de la oferta de trabajo deberá realizarse según las necesidades de la demanda y su proyección para los próximos años.

Para desarrollar una oferta de trabajo con empleabilidad es imprescindible el involucramiento de las comunidades y sus organizaciones, a nivel cantonal y regional; es claro que las organizaciones locales conocen mejor las necesidades de las personas jóvenes y pueden aportar a la definición de soluciones. Al menos, las municipalidades, los comités cantonales de la persona joven, los Colegios Técnicos y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), con el apoyo de otras instituciones (MTSS, Instituto Mixto de Ayuda Social) o grupos empresariales locales deben participar en las distintas fases del fomento de la empleabilidad de la juventud.

Promover la igualdad de oportunidades para grupos de atención especial es la mejor forma de promover su empleabilidad

Dentro de la población joven hay ciertos grupos quienes, por su condición, no tienen igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo: mujeres, personas con discapacidad, personas en busca de su primer empleo y personas en riesgo social.

Las mujeres, a pesar de tener más educación que los hombres, tienen una participación menor en el mercado de trabajo, tienen mayores tasas de desempleo, trabajan involuntariamente menos horas para el mercado y generan menores ingresos laborales mensuales que los hombres, debido a la discriminación salarial que sufren. Asimismo, las personas jóvenes con discapacidad, las personas jóvenes que buscan su primer empleo y aquellos en riesgo social no solo tienen mayores dificultades para acceder a empleos de calidad, sino que son el grupo más afectado, junto a las mujeres, en tiempos de recesión económica.

En la ejecución de acciones para la promoción del empleo joven debe darse un monitoreo y seguimiento más cercano al desempeño de estos grupos de población joven desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, a partir de la remoción de los obstáculos que impiden una adecuada inserción laboral de estos grupos de jóvenes.

La demanda por mano de obra, en calidad y cantidad es determinante de la empleabilidad de la juventud

Conocer y medir la demanda por mano de obra, en calidad y cantidad y en el corto, mediano y largo plazo, es indispensable para diseñar acciones dirigidas a la mejora de las competencias laborales de la población joven. El diseño de los contenidos de los planes de estudio y de capacitación debe partir del conocimiento de las necesidades de los sectores productivos en el corto y el mediano plazo.

Complemento a los estudios de prospección que elabora el MTSS y otras instituciones públicas y privadas, es necesario un contacto más estratégico con el sector empresarial. Diseñar las acciones de intervención requeridas y lograr la empleabilidad de las personas jóvenes requiere de la identificación de las necesidades de mano de obra de la empresa privada e instituciones (la demanda) para los próximos años, por sectores productivos y a nivel cantonal y regional.

Para ello, debe darse una constante interacción entre el MTSS, como ente rector - coordinador en materia de prospección, el MEP (colegios técnicos), el INA y las universidades con las organizaciones del sector productivo. En este esfuerzo han venido trabajando los Colegios Técnicos, a través de los Comités Regionales de Vinculación Empresa y Comunidad. Sin embargo, estos comités requieren de apoyo adicional, con una participación más proactiva de la empresa privada. Las organizaciones privadas que deben estar involucradas son, al menos, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), la Cámara de Industrias, la Cámara de Agricultura, la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) y la Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación (CAMTIC).

Otra forma, adicional y complementaria, de promover la empleabilidad de la juventud, en el corto plazo, es mediante la identificación de acciones públicas para atender situaciones de emergencia, construcción o de mantenimiento utilizando la mano de obra de población joven. En este campo, las instituciones públicas pueden identificar acciones que pueden ser resueltas ofreciendo una ocupación, si bien temporal, a personas jóvenes desempleadas o subempleadas, por ejemplo, para realizar mejoras de la infraestructura en escuelas y colegios, así como en carreteras y otras infraestructuras nacionales, campañas para limpieza de playas y otros sitios públicos.

La intermediación de empleo es vital para que la juventud encuentre oportunidades

La intermediación del empleo es el mecanismo mediante el cual las personas que buscan oportunidades de trabajo se encuentran con las empresas e instituciones que buscan trabajadores. Contar con un sistema de intermediación de empleo, ampliamente conocido, confiable, utilizado por las personas jóvenes y por las empresas y que facilite el encuentro de la oferta con la demanda, fue identificado como un tema central en la promoción del empleo juvenil.

El Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE), en el que participan el MTSS, el INA y el MEP, es un esfuerzo importante en esa dirección, a través de la página web buscoempleocr.com, enlazada también con algunas municipalidades. Este debe fortalecerse tanto en lo relacionado con su cobertura como en lo relacionado con su funcionamiento, fundamentalmente en lo que corresponde al seguimiento y orientación de los oferentes con largos periodos de estar registrados en el SIOIE. Por otro lado es importante fortalecer el uso del SIOIE por parte del sector empresarial como herramienta para la contratación del personal que requiere.

También se han identificado necesidades de capacitación y asistencia técnica en las 21 municipalidades enlazadas con el sistema, más aún si se pretende lograr que para el 2014 el SIOEI esté funcionando en 41 municipalidades del país, según lo establecido en el PND 2011 – 2014.

El SIOIE debe ser fortalecido y convertirse en el sistema de intermediación de empleo por excelencia, logrando que se registren en él las empresas que buscan trabajadores y las personas jóvenes que buscan trabajo, mejorando la efectividad del sistema y su mantenimiento, a la vez que realizar una divulgación masiva para fomentar el uso del mismo.

En resumen, se ha constatado que la operación de un sistema de intermediación de empleo es considerado como un elemento de trascendental importancia para el fomento del empleo juvenil, por lo cual el actual sistema debe ser fortalecido y mejorado, de manera que se convierta en una herramienta útil tanto para las personas jóvenes que buscan trabajo, como para las empresas que buscan trabajadores y, además, para orientar las acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de los y las jóvenes. Por otra parte, la investigación y análisis del mercado laboral es un tema importante para dar seguimiento a las nuevas tendencias que se presentan en el mercado laboral, las que también determinan las acciones a tomar para el fomento de la empleabilidad de las personas jóvenes.

Las empresas deben contar con condiciones que faciliten la contratación de gente joven

Las personas jóvenes son los que enfrentan mayores dificultades para encontrar empleo, pues las empresas les exigen algunos años de experiencia y, al no tenerla, no logran obtener empleo o consiguen trabajos precarios, con salarios por debajo

del salario mínimo y sin protección de la seguridad social. En el diagnóstico realizado se identificó que el 70% de las y los jóvenes entre 15 y 17 años y el 40% de las y los jóvenes entre 18 y 24 años ganan menos que el salario mínimo; además, las desigualdades de género en las retribuciones monetarias, que se producen en todas las edades, también se dan entre las personas jóvenes.

Se debe estimular la contratación de jóvenes mediante el fomento de prácticas en las empresas, como requisito para la aprobación de los cursos de capacitación y entrenamiento que cursen los y las jóvenes. Para ello habría que identificar formas de ubicar a los jóvenes en las empresas y lograr que las empresas estén dispuestas a recibirlos, lo que a su vez debe implicar un beneficio para las empresas.

Otra forma de estimular la contratación de jóvenes es mediante la formación dual, que contempla la capacitación y formación alternada con pasantías laborales recurrentes. Este caso exige de la reformulación de los planes de capacitación y de la formalización de este tipo de formación con la participación activa y el compromiso de las empresas. En ambos casos, la interacción de los y las jóvenes con las empresas durante su proceso de formación permite a las empresas conocer sus habilidades, sus destrezas y su potencial, relativizando la importancia de la experiencia laboral como requisito y creando oportunidades reales para su contratación. Se ha demostrado internacionalmente que esta práctica es un mecanismo efectivo para facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral.

PRINCIPIOS RECTORES Y DESAFÍOS

EMPLEATE se fundamenta en los siguientes principios rectores:

- **Sostenibilidad**, con acciones en el corto, mediano y largo plazo, a partir de presupuestos públicos y privados, en aras de promover el trabajo decente en la población joven.
- **Articulación institucional**, en tanto una política de empleo joven es una política de Estado que debe contar con el concurso del sector público, del sector privado y de la sociedad civil en su diseño, ejecución, monitoreo y evaluación;
- **Liderazgo como ente rector del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)** en el Sector Trabajo en la ejecución del plan, con la participación, cooperación e involucramiento de otras instituciones del sector social y económico y en estrecha coordinación con las organizaciones de trabajadores y empleadores.
- **Acciones inmediatas**, sin detrimento de las acciones de mediano y largo plazo, dirigidas a generar oportunidades de empleo para la gente joven en las 25 comunidades vulnerables (barrios, comunidades o distritos) y en los 15 cantones con el más bajo índice de desarrollo social, según las prioridades incluidas en el PND 2010-2014.
- **Cuantificación de plazos y metas** para el cumplimiento de los objetivos del plan, incluyendo formas concretas de ejecución de las diversas acciones y la asignación de recursos a los instrumentos y especificaciones de metas.
- **Movilidad Social**; acciones dirigidas a jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica para que cuenten con los mecanismos necesarios de acceso a puestos de calidad y de alto contenido tecnológico y que se constituya en un factor determinante para interrumpir el círculo de la pobreza.
- **Enfoque de juventudes**, reconoce a las personas jóvenes como sujetos integrales de derechos civiles, políticos, sociales, culturales y económicos, y como protagonistas de su propio desarrollo. Destaca la singularidad y especificidad de las características, inquietudes, expresiones y necesidades individuales y sociales de las personas jóvenes que habitan en Costa Rica.
- **Enfoque de derechos humanos**, reconoce a las personas jóvenes como sujetos/as de derechos, sin distinción de condición socioeconómica, étnica, de religión, sexo, opción sexual, idioma, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, nacimiento, edad

o cualquier otra condición social; adoptando una concepción de integralidad, no-discriminación, equidad e igualdad social.

- **Visión de género**, como eje transversal en la promoción del empleo juvenil.
- **Presupuesto plurianual**, a ser elaborado a partir de los presupuestos actuales de todas las instituciones involucradas en la ejecución del plan.
- **Monitoreo, seguimiento y evaluación**, en tanto mecanismo para medir resultados y para la rendición de cuentas.
- **Alianzas público privadas** que coadyuven al proceso de incorporación de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica al mercado laboral.
- **Empleo de calidad**, la generación de opciones de empleo para las personas jóvenes debería responder más a una ampliación integral de sus competencias y capacidades para poderse integrar a un puesto de trabajo que al desarrollo de actividades productivas por cuenta propia.
- **Formalización**, dado que mayoritariamente el empleo joven es precario es necesario adoptar acciones que conduzcan a la formalización de las unidades productivas y de la productividad del trabajo.
- **Empleo decente**, basado en consenso nacional e internacional sobre la necesidad de dar solución a la problemática del desempleo y la desigualdad. (OIT, Objetivos del Milenio, Política Pública, entre otros instrumentos).

En términos de **Desafíos**, es claro que en los próximos años, el país requiere de una fuerza laboral altamente productiva, capaz de soportar el incremento de la dependencia de los mayores de 64 años. La

mitad de la fuerza laboral son jóvenes y representan una población con alta vulnerabilidad que enfrenta dificultades para incorporarse al mercado de trabajo debido a su escasa experiencia laboral y a que enfrenta condiciones de desventaja, empleos precarios, informales y con inestabilidad laboral, especialmente los grupos de menor edad y las mujeres. En tiempos de crisis, la población joven es la más afectada, especialmente las mujeres. Las tasas de desempleo entre 2001 y 2009 fueron 28,5% para el grupo entre 15 y 17 años y de 16,7% para el grupo de 18 a 24 años, en contraste con el 7,8% de desempleo nacional (ver Figura 1).

La fuerza de trabajo por nivel de educación muestra que la población joven que se inserta tempranamente al mercado de trabajo tiene bajos niveles de educación y es común que esta población se caracterice por el rezago educativo que termina en el abandono escolar, afectándose así los ingresos futuros que alcanzarían a lo largo de su vida, pues aunque acumulen experiencia laboral, generalmente se insertaron en empleos de baja productividad, que no es posible mejorar por su bajo capital humano.

Además, la inserción en el mercado de trabajo, para un número importante de jóvenes, no siempre se produce después de los años de educación o en empleos formales y de calidad, pues las etapas se adelantan u ocurren simultáneamente. Muchas personas jóvenes estudian y trabajan simultáneamente, y para éstos el abandono escolar es muy frecuente. Además, muchos están excluidos de las dos condiciones, es decir, no estudian ni trabajan. Este grupo representa alrededor de un 20% de los jóvenes en edades entre los 18 y los 35 años. O sea, no solo para un conjunto importante de la población no hay una transición adecuada entre educación y trabajo, sino que para un grupo importante de jóvenes (20%) no hay inserción alguna en el desarrollo del país.

En el caso de las mujeres, aunque su ingreso al mercado de trabajo es más dinámico que el de los

Figura 1. Desempleo Abierto en la Población Joven Estado de La Nación

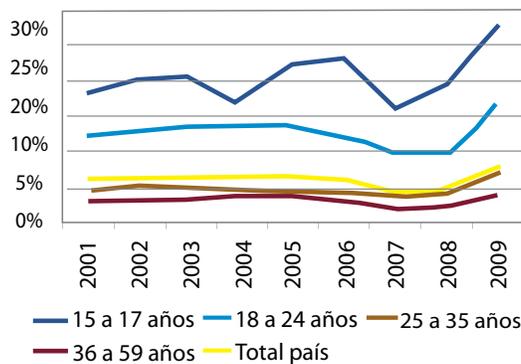
2009: 1.9555.507 ocupados; 922.647 son jóvenes
165.944 desocupados; 122.405 son jóvenes (73,4%)

Los jóvenes fueron los más afectados por la crisis, sobretudo las mujeres

Tasa de empleo abierto en 2009



Tasa de empleo abierto por grupos de edad



Fuente:Elaboración propia con datos de la EHPM, INEC

hombres, lo hacen en condiciones de desventaja y en empleos de mala calidad (jornadas, ingresos, condición de aseguramiento).

En ese sentido, un importante desafío es lograr que las políticas de desarrollo consideren específicamente la atención del desempleo de forma directa y premeditada, en especial el desempleo joven, mediante políticas y programas integrales que hagan que el empleo deje de ser un resultado del estilo de desarrollo y, más bien, sea una variable central de las políticas de desarrollo.

Otros desafíos que se derivan de la necesidad de una complementariedad entre las políticas económicas de desarrollo y las políticas de empleo son los siguientes:

- El desarrollo de una **oferta de trabajo en función de la demanda**, para lo cual los centros formación de educación técnica, los colegios vocacionales y las universidades

deben adecuar su oferta de estudios a la demanda actual y futura – lograr un balance entre la oferta y la demanda.

- Desarrollar esfuerzos eficaces de **intermediación de empleo**.
- Definir **medidas afirmativas a favor de las mujeres jóvenes** y contribuir a la reducción de brechas de género en el mercado de trabajo.
- Generar una **mayor demanda de trabajo en los sectores de la “nueva economía”**, mediante mayores esfuerzos por atraer inversión extranjera directa en los sectores de la nueva economía, fomentar encadenamientos con la economía local e impulsar la innovación tecnológica en las empresas del país, con miras a incrementar

el valor agregado y una mayor diferenciación de la producción.

- Tomar en cuenta **especificidades en materia de género y región de la población joven**, entre otros.
- Impulsar un desarrollo efectivo de las Mipymes, facilitando una mayor formalización de las mismas, los encadenamientos productivos, el emprendedurismo y nuevas formas de financiamiento (capital de riesgo, capital semilla), así como otras formas de generación de empleo formal.
- Lograr **alianzas público privadas** a partir de una visión de conjunto y el establecimiento de incentivos para la generación de empleo de calidad.
- Lograr una efectiva **articulación interinstitucional** en el sector público, considerando la diversidad de instituciones con responsabilidades para con la población joven.
- La política dirigida a fomentar el empleo de la gente joven debe articular esfuerzos con la Política Pública de la Persona Joven, la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG), las políticas a favor del salario mínimo, el trabajo decente promovido por el MTSS.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Prospección

La complejidad, apertura y el dinamismo actual de la economía influye directamente en el comportamiento del mercado de trabajo, por lo que se requiere un proceso constante de prospección de empleo.

Prospección de empleo entendida esta, según la definición provista por la Real Academia de la Lengua Española, como la “exploración de posibilidades futuras basadas en indicios presentes”. En ese sentido y como parte del desarrollo del conocimiento de lo que el mercado de trabajo costarricense ofrece y requiere para empatar oferta y demanda de trabajo, se necesita realizar estudios, análisis y evaluación de cómo se comporta el mercado de trabajo.

Esta área estará cubierta por el Observatorio del Mercado Laboral (OML) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual realiza periódicamente estudios sobre la evolución y comportamiento del mercado de trabajo, para conocer como se logra empatar la oferta y la demanda del país.

El OML realiza estudios generales del mercado de trabajo, así como de grupos específicos de población como mujeres, jóvenes, adulto mayor, grupos vulnerables, entre otros de acuerdo a las necesidades y exigencias que se presenten en las áreas de capacitación y formación profesional, buscando con ello la armonización entre la oferta y la demanda de empleo.

En el marco de la Comisión Interinstitucional del Observatorio del Mercado Laboral, integrada por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Educación Pública (MEP) y la Dirección Nacional de Empleo (DNE) del MTSS, cada una de estas instancias realizan estudios de prospección específicos de acuerdo a las necesidades de cada una de ellas, además en el ámbito de la Comisión se efectúan acciones coordinadas para hacer estudios de prospección de empleo de manera conjunta, esta coordinación ofrece beneficios a las instituciones vinculadas con el mundo del trabajo, entre las que se puede citar en primera instancia establecer redes de trabajo que permitan maximizar los recursos, compartir conocimientos y experiencias en este campo.

Sin embargo, como parte de las alianzas público privada, EMPLEATE espera extender los mecanismos de consulta a los sectores empresariales a fin de orientar la oferta y la demanda de empleo en los sectores económicos que así lo requieran en el ámbito de la capacitación dirigida, mediante la identificación de las características y necesidades del tejido empresarial, los sectores en expansión y los sectores representativos de la economía local así como el desarrollo de un mapa de oportunidades de empleo disponibles en el mercado de trabajo local o regional.

Empleabilidad

Potenciar la empleabilidad de las personas jóvenes, entendida como un proceso en el que se refuerza la capacidad de un individuo para insertarse y mantenerse en un puesto de trabajo, será atendida como primer contacto a través de la intermediación de empleo, llevada a cabo por el MTSS mediante el enfoque de Ventanilla de Atención EMPLEATE que se explica más adelante, y que a nivel local se desarrolla con la participación de las municipalidades que hayan firmado convenios con el MTSS para tal fin.

Este espacio valorará a los y las jóvenes en condición de vulnerabilidad y que no han logrado ubicarse en un puesto de trabajo, mediante entrevista donde diagnostique la condición del joven determinando de esta manera las competencias que posee y las que requiere para ser empleable.

Una vez superado este proceso la persona será referida a la institución o centro de formación que le proporcione las competencias necesarias para poder acceder a un puesto de trabajo, lo que fundamentalmente se desarrollará con el concurso del INA. Este proceso se llevará a cabo en forma coordinada con diferentes centros de formación y capacitación involucrados en el programa, así como, mediante convenios con la empresa privada, como parte de la responsabilidad social empresarial.

De forma paralela, pero complementaria a la formación técnica, se brindará un conjunto de capacidades que permitan al joven a que se relacione mejor en el trabajo; éstas van enfocadas al liderazgo, gestión del tiempo en el trabajo, tolerancia a la frustración, motivación, valores, trabajo en equipo, resolución de conflictos, entre otros.

Las competencias sociales vinculadas al mercado de trabajo pueden aplicarse en cualquier ámbito de la vida. Se podría decir que son el conjunto de características que coadyuvan al joven a destacarse

en el campo de trabajo; son los talentos que hacen que el y la joven se pueda comunicar asertivamente, socializar en un grupo de personas, solucionar un conflicto entre compañeros, o saber motivar y escuchar a los que se tiene alrededor.

En general las acciones que se desarrollarán en el programa tendrán una alta dosis de relación interinstitucional con el objetivo básico de generar en los y las jóvenes un itinerario acorde a sus necesidades y a los requerimientos del mercado, de manera que se les dote de la capacitación, formación profesional y/o competencias que necesiten para ubicarse en un empleo decente.

Intermediación y Orientación Laboral

Es la intermediación el proceso de vinculación entre las personas en busca de oportunidades laborales (oferta) y el sector empleador (demanda), a través de la información, orientación y seguimiento, con el propósito de insertar a las personas oferentes en el mercado laboral y, al mismo tiempo, responder a las necesidades de la demanda de puestos de trabajo de las empresas. Incluye todo un conjunto de técnicas e instrumentos que se complementan con el apoyo tecnológico adecuado y el monitoreo sistemático del mercado de trabajo. (Manual del Servicio Público de Empleo-SIOIE-2010). Mientras que la orientación laboral es un proceso continuo, sistemático, e intencional que consiste en una serie de acciones programadas y estructuradas para facilitar que las personas en búsqueda de empleo accedan en las mejores condiciones al mercado de trabajo. Se trata de un acompañamiento individual o grupal en el que se facilita que las personas usuarias reflexionen sobre su situación laboral, tomen decisiones sobre sus proyectos ocupacionales y actúen de forma autónoma en la búsqueda de empleo mediante la planificación de sus objetivos laborales a

corto medio o largo plazo y de las actuaciones para conseguirlo. (Guía para la gestión de la orientación laboral-SIOIE-2010).

En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, viene gestando una serie de acciones público privadas para crear mecanismos de atracción de jóvenes oferentes mediante el uso de las bolsas de empleo electrónicas así como de la participación y promoción de ferias de empleo en sectores del mercado de alta demanda.

Inserción al mercado laboral

Se logrará mediante el establecimiento de alianzas público-privadas, mecanismo de colaboración en ambas vías en las cuales se comparten recursos, conocimientos y se abren espacios laborales para una mayor y mejor inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral. Esta área de intervención se nutre de las anteriores, pero trasciende la misma al enfocarse en lograr que la población joven acceda a un puesto de trabajo y que las empresas desarrollen acciones para promover e identificar espacios y ocupaciones en los que se pueda ubicar esta población.

Evaluación y Monitoreo

Tiene la finalidad de servir como una herramienta de trabajo sectorial e interinstitucional que genere información oportuna a la Presidencia de la República y a las instituciones participantes; mediante el desarrollo de una línea común para la programación, gestión y monitoreo de los resultados de los principales programas de acción que se desarrollarán en torno a esta Estrategia. En ella interactúan particularmente las instituciones del Sector Trabajo y otras afines, Alianzas Público Privadas, Organizaciones no Gubernamentales, Organismos Internacionales, entre otros, las cuales emitirán reportes periódicos

sobre el grado de avance o bien las razones o circunstancias que pudiesen incidir en los compromisos establecidos.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Dirección General de Planificación del Trabajo implementará un sistema de monitoreo para establecer puntos de referencia, reglas, métodos y dispositivos para medir la congruencia, el avance, la eficiencia, eficacia y efectividad en el logro de las metas estratégicas.

Si bien es cierto, los programas y proyectos sociales se enmarcan en una política, de la que constituyen su traducción operacional vía la asignación de recursos que permite su implementación, se asumirá que aún cuando la inversión sea inexistente o marginal, los mismos por ser parte de una unidad organizada pueden y deben ser evaluados.

En el caso de la evaluación, se aplicará como marco de referencia para medir los costos y el impacto (o los beneficios) del mismo, así como las relaciones existentes entre ambos. El tipo de modelo de evaluación que se aplicará es la "evaluación ex-post", la cual se ejecutará tanto en la etapa de operación como una vez finalizado el programa.

Aun cuando la evaluación ex-post y el monitoreo se realizan durante la operación, el segundo se preocupará del análisis de los distintos componentes de la gestión interna (terminando en los productos), mientras que la evaluación ex-post centrará su atención en la relación entre los productos y el logro de objetivos. En el monitoreo, el centro del análisis estará en la eficacia, la eficiencia y la focalización (lo interno a la gestión del proyecto), en la evaluación ex-post se incorporarán los efectos y el impacto (lo externo, en la población objetivo).

MODELO DE GESTIÓN DE EMPLEATE

La preocupación central de la estrategia es cómo mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo y las remuneraciones de la población joven articulando: Políticas de empleo, Políticas laborales y Políticas de mercado de trabajo. La Estrategia se gestionará mediante un esquema ágil de coordinación y de crecimiento de las acciones, el cual implica la **rec-toría política** del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en lo atinente a las materias laborales y de empleo, así como una articulación integral con las instancias públicas y privadas que desarrollan instrumentos y programas para promover la inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral.

La implementación se gestionará mediante la **red de instituciones participantes y las Alianzas Público Privadas** que cuentan con competencias y programas en materia de promoción del empleo juvenil. Contempla acciones como la ventanilla EMPLEATE, mediante la cual se fomentarán programas de orientación vocacional, intermediación laboral, servicios de empleo municipales y programas de subsidios a la formación profesional en áreas con demanda laboral garantizada, así como otras acciones y coordinaciones. Asimismo, en el marco de las alianzas público-privadas, se fomenta la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la promoción del empleo y empleabilidad juvenil y el apoyo, mediante un instrumentos financiero que fortalezca el desarrollo de la estrategia en general.

En segundo plano, se visualiza un ámbito de coordinación, mediante la operación de un Consejo Asesor² que tendrá carácter AD-HOC y estará integrado por un mínimo de tres (3) representantes provenientes de los sectores tanto de público como privados competente para proponer y desarrollar instrumentos y programas para intervenir directamente en el mercado de trabajo para promover el empleo de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad y para combatir o evitar el desempleo de este segmento de la población, mitigar sus efectos y elevar los ingresos del trabajo.

Dentro de las funciones se tiene:

- Formular planes de trabajo en áreas específicas que se vinculen con los objetivos la Estrategia EMPLEATE.
- Analizar sistemáticamente las tendencias del mercado laboral costarricense en razón del establecimiento de la oferta de capacitación dirigida.

2 **Consejo Asesor Ad-Hoc:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Cultura y Juventud, Unión Nacional de Gobiernos Locales, Banco de Costa Rica, CINDE, Asociación Empresarial Para el Desarrollo (AED), Cámara Costarricense de Tecnología de Información y Comunicación (CAMTIC).

Cuadro 1: Modelo de Gestión EMPLEATE

Rectoría	Coordinación	Implementación	Acciones		
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Comisión Técnica Interinstitucional	Red de Instituciones	Ventanilla EMPLEATE	Avancemos +	
	MTSS, INA, MEP	MEP, INA, IMAS, INFOCCOP, CNREE, CPJ, MCJ, MJP, INAMU, MAG, MEIC, otros.		Observatorio Mercado Laboral	Por Mi
					Ventanillas locales
				Intermediación	
		Alianzas Público-Privadas	Instrumento Financiero	Prospección	Apoyo a acciones de EMPLEATE
		(BCR, AED, otras empresas)	Responsabilidad Social Empresarial		Promoción empleabilidad juvenil

- Promover la inserción laboral de las personas jóvenes que hayan cumplido satisfactoriamente el proceso de formación integral desarrollado por la Estrategia EMPLEATE.
- Establecer, por el tiempo que se considere necesario, comités de trabajo especializados para trabajar en metas específicas según necesidades especiales.
- Monitorear acciones generales y específicas vinculadas con la Estrategia.

mecanismos efectivos que incidan en acciones positivas y afirmativas. En ese sentido, el MTSS, como instancia rectora del Sector Trabajo, en coordinación con otras instituciones como el Instituto Nacional de Aprendizaje, el INFOCCOP, el Ministerio de Educación, Gobiernos Locales y otras instancias del Estado, así como de empleadores y sociedad civil, promueven y ejecutan, políticas y planes para dotar a la población joven de empleos de calidad, que pretenden reducir el abandono de la educación y la formación profesional, así como crear nuevas oportunidades de empleo y velar por mejores condiciones, para aquellos que lo tienen.

Población Objetivo

Durante el año 2009 la situación del empleo entre las personas jóvenes trabajadoras registró cifras alarmantes en cuanto a las tasas de desempleo joven, razón por la que la Administración Chinchilla Miranda ha puesto énfasis en este tema.

Como ya ha sido señalado, los problemas del empleo juvenil tienen causas multi-dimensionales y multi-sectoriales, por lo que es importante desarrollar políticas nacionales e integrales, con

Datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de julio 2010 determinan que para esa fecha vivían en Costa Rica 1.668.586 personas con edades entre los 15 y 35 años edad. Este grupo, al cual se define como jóvenes, representaba el 37% de la población total del país. El 49.3% de ella eran hombres y el 57.3% restante mujeres. Este segmento es bastante heterogéneo. Encontramos en él agrupadas a personas que no han iniciado su vida laboral junto a otras que pueden tener 15 o más años de trabajar, personas integradas al sistema educativo junto a otras que lo han abandonado desde hace muchos años.

Ante este variado panorama se ha optado por centrar la atención en el colectivo que se ubica entre los 17 a 24 años. Las razones para ello son variadas. En primer lugar porque este segmento es el más numeroso, las 712.016 personas que lo componen son equivalentes al 52.2% de la población joven del país. En segundo lugar porque una persona joven que se inserta en un empleo precario una, dos o más veces, muy probablemente lo continuará realizando a lo largo de su vida laboral. Por el contrario una persona debidamente educada y capacitada, con adecuada orientación podrá iniciar su recorrido en el mundo del trabajo en una actividad más formal y podrá optar por mejores puestos de trabajo. Y por último, la presión que este grupo está haciendo sobre el mercado de trabajo como consecuencia de la importante disminución en la capacidad de generar empleo que vive en la actualidad la economía nacional como consecuencia de la crisis económica mundial.

De la población joven, un 47.8% de ellos se encuentran ocupados, mientras tanto un número ligeramente inferior, 45.5% se encuentra inactivo, es decir no se encuentra vinculado al mercado laboral. Mientras tanto el 8.7% se encuentra desocupado ya sea a causa de que ha perdido su puesto de trabajo o porque intenta encontrar su primer empleo.

Es importante analizar el comportamiento de estos tres grupos a partir de su asistencia o no a la educación regular. El mantenerse incorporado al sistema de enseñanza es un indicador de capital importancia pues permite observar qué sectores intentan mejorar su nivel educativo y su capital humano. Decisión de primera importancia en una sociedad que como la actual ha convertido el conocimiento en el factor más determinante de diferenciación social y económica.

En el caso de la población de 17 a 24 años se observa que el 66.6% de las personas no activas en el mercado de trabajo continúan dentro del sistema educativo. En el caso de los ocupados, solo el 33.3%

continúa en la educación. Y en el caso de los desocupados llama la atención que casi uno de cada tres sigue educándose pese a no contar con un empleo. Para estos últimos, el apoyo de los programas estatales junto al grupo familiar se convierte en factores determinantes para continuar insertados en la educación formal.

En el caso de los no activos en el mercado laboral se observa que las personas de 17 a 19 años se mantienen en un 77.3% ligadas a la educación regular, pero los de 20 a 24 años lo hacen en una proporción menor, solo un 54.7%. Lo cual podría ser reflejo de un doble proceso. Por un lado la pérdida de interés en la educación y por el otro la falta de opciones educativas diseñadas a partir de las necesidades particulares de este sector. Si bien debe señalarse que la sociedad costarricense ha logrado evitar la salida del sistema educativo de varios miles de jóvenes, también es cierto que la educación para adultos y muy en especial en la llamada educación abierta, no son mecanismos suficientes para retener o reintegrar al sistema educativo a personas que enfrentan las exigencias y demandas de la vida adulta.

Es importante agregar, que si se analizan los rangos que van de 17 a 19 años y de 20 a 24 años en el caso de las personas ocupadas y las desempleadas no se encuentran diferencias importantes en el número de jóvenes que se mantienen vinculados a la educación.

Pero entre este segmento de 17 a 24 años hay un grupo al cual debe prestársele especial atención: los que no estudian ni trabajan. Dicho grupo está conformado por las personas no activas en el mercado laboral que no asisten a la educación y los desocupados desligados de la educación regular. Juntos suman 150.897, equivalentes al 43.2% de los 348.923 personas entre 15 y 35 años en esta condición, según la ENAHO.

Cuadro 2.

Costa Rica: Población de 17 a 24 años, según condición de actividad y estudio, 2010

Condición de actividad	PEA			Total	
	Rango de edad	Ocupados	Desocupados		Inactivos
Estudian	17 a 19 años	23.928	6.191	131.815	161.934
	20 a 24 años	84.516	13.092	84.072	181.680
	Subtotal	108.444	19.283	215.887	343.614
No estudian	17 a 19 años	49.417	14.143	38.852	102.412
	20 a 24 años	168.088	28.347	69.555	265.990
	Subtotal	217.505	42.490	108.407	368.402
Total		325.949	61.773	324.294	712.016

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral, con base en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos, julio 2010.

El primer dato que llama la atención sobre quienes no estudian ni trabajan es el carácter mayoritariamente femenino de esta población: el 68.9% son mujeres y el 31.1% son varones; es decir, de cada tres jóvenes entre 17 y 24 años que no trabaja dos son mujeres y uno es hombre.

Basado en la ENAHO de julio del 2010 en Costa Rica encontramos a 108.699 jóvenes entre 17 y 24 años que se encuentran desocupados, que no estudian ni trabajan pero tienen deseos de integrarse al mercado de trabajo o que si estudian y desean laborar. De ellos 41.090 (37.8% del total) se encuentran en condición de pobreza y serán la población meta del Programa EMPLEATE.

Población Meta

La población meta del programa la componen 41.090 personas jóvenes entre 17 y 24 años en condición de pobreza que experimentan alguna de las siguientes situaciones:

- Se encuentran desocupados, ya sea porque han perdido su empleo o porque buscan por primera vez insertarse al mercado laboral.
- Son personas no activas en el mercado laboral y tampoco asisten a la educación pero muestran deseos de integrarse a un empleo.
- Son personas no activas en el mercado laboral que asisten a la educación pero también han expresado el interés de trabajar de forma remunerada.

Cuadro 3.
Costa Rica: Población del Programa según Condición de Actividad por Sexo, 2010

Condición de Actividad	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Total	20.173	20.917	41.090	100,0%
Desempleados	15.284	9.410	24.694	60,1%
No Activas en el Mercado Laboral que No Asisten a la Educación	3.831	9.078	12.909	31,4%
Si Asisten a la Educación con deseos de trabajar	N.S.1.	N.S.1	3.487	8,5%

Nota: N.S.1.=Cifra estadísticamente no significativa

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral, con base en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos, julio 2010

Estas 41.090 personas representan el 37,8% de la población joven entre 17 y 24 años que se encuentra desempleada, que no estudia ni trabaja y que se encuentra estudiando pero desea encontrar un empleo. Por sexo estos jóvenes se dividen en 20.713 hombres (49,1%) y 20.917 mujeres (50,9%). La composición de la población de interés según su condición de actividad se resume en el Cuadro 3.

De acuerdo a lo anterior, en el caso de las personas jóvenes en condición de desempleo, el peso que tienen los hombres. Y en el caso de la población joven que no estudian ni trabajan, hay un mayor número de mujeres, quienes prácticamente triplican la cantidad de hombres. Factores ambos de gran importancia a la hora de definir los procesos de selección y los modelos de intervención y/o abordaje de la problemática.

En términos educativos la población de interés podría dividirse en tres estratos:

- El primero correspondiente a quienes tienen un nivel educativo de Primaria Completa o menos. Se trata de 17.526 personas, un 42,6% de la población meta, donde prácticamente la mitad son hombres y la otra mitad son mujeres.
- El segundo estaría formado por quienes poseen educación Secundaria Incompleta, los 12.961 jóvenes que lo forman equivalen al 31,5% del total y al igual que en el grupo anterior hombres y mujeres lo componen de forma igualitaria.
- El tercer estrato lo conforman 10.603 personas, el 25,8% del total, poseen educación secundaria completa o más. En él encontramos una prevalencia de mujeres.

Otro aspecto destacable en el campo educativo es el bajo acceso de este grupo a las tecnologías de la información. Solo un 23,2% tienen acceso a una computadora y únicamente el 9,6% tiene conexión a Internet en su vivienda.

Cuadro 4.
Costa Rica: Población del Programa por Nivel de Instrucción 2010

Nivel de Instrucción	Total	Porcentaje
Total	41.090	100.0%
Primaria Incompleta	4.424	10,8%
Primaria Completa	13.102	31,9%
Secundaria Académica o Técnica incompleta	12.961	31,5%
Secundaria Académica o Técnica Completa o Más	10.603	25,8%

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral, con base en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos, julio 2010

En este mismo sentido, debe indicarse que este grupo ha tenido una baja incidencia de los programas de formación y capacitación técnica. Solo 6.388 personas, 23% del total, han recibido algún tipo de curso de educación no regular. Mientras tanto, 34.752, el 84,6%, señalan no haber accedido a ningún tipo de formación técnica o profesional.

Un área a la que hay que poner atención es la relación con el mercado de trabajo. Puesto que se trata de un grupo que, en su gran mayoría, inicia su proceso de inserción y, es claro, que las primeras experiencias ocupacionales influyen a lo largo de toda la vida laboral de las personas.

Bajo esa lógica, un primer aspecto a destacar son las razones por la que estos y estas jóvenes habían perdido su empleo:

- Malas relaciones laborales y bajos salarios 12.2%.
- Razones familiares o personales (matrimonio, embarazo, enfermedad, cuidar a un hijo o hija, estudio o viaje) 17.4%.
- Fin de trabajo ocasional o estacional 24.5%.

- Cierre, quiebra, venta, traslado de empresa, reestructuración: 32.0%.

Cuando se le preguntó a los desocupados con experiencia y a los nuevos entrantes (buscan por primera vez) porque no encontraban empleo las respuestas más frecuentes fueron:

- Por la edad u otra característica física: 12,2%.
- Falta de capacitación y experiencia laboral: 21,3%.
- Porque no hay empleo: 46,2%.

Estas respuestas reflejan no solo la sensación de prejuicio sino también la exclusión social y laboral que las personas jóvenes enfrentan. Asimismo la ineludible necesidad de que el Estado asuma su papel como agente activo en el desarrollo de habilidades sociales y laborales para estas personas, así como también de trabajo decente. Pero debe hacerse énfasis en que para que una persona joven pueda acceder a un puesto de trabajo de calidad es necesario que tenga los conocimientos y destrezas suficientes para desarrollar labores de manera eficaz y efectiva. Un puesto de trabajo bien remunerado

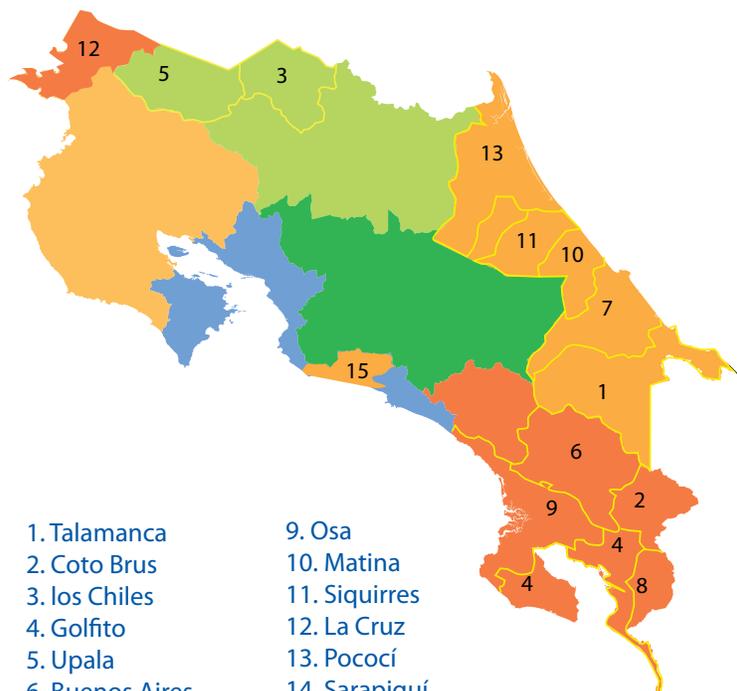
y donde se respetan los derechos de las y los trabajadores depende no solo de la voluntad del empresario sino también de la productividad y eficiencia del trabajador o trabajadora.

Focalización de las acciones

En la primera etapa de la Estrategia, las acciones para fomentar la empleabilidad de las personas jóvenes serán ejecutadas preferentemente en las 25 comunidades vulnerables y en los 15 cantones con el más bajo índice de desarrollo social, identificados por el Gobierno y definidas como prioritarias para la inversión social.

Cantones Prioritarios de Atención

Elaborado APOT-DVAH-MIVAH



- | | |
|-----------------|---------------|
| 1. Talamanca | 9. Osa |
| 2. Coto Brus | 10. Matina |
| 3. los Chiles | 11. Siquirres |
| 4. Golfito | 12. La Cruz |
| 5. Upala | 13. Pococí |
| 6. Buenos Aires | 14. Sarapiquí |
| 7. Limón | 15. Parrita |
| 8. Corredores | |

Barrio, Comunidad o Distrito	Ubicación
Rincón Grande	Pavas, San José
La Carpio	Uruca, San José
Catedral	San José
Hospital	San José
Carmen	San José
Merced	San José
Veinticinco de Julio	Hatillo, San José
Lomas de Cocorí	San Isidro de El General
La Uruca (sector este) y León XIII	La Uruca y Tibás
San Juan de Dios	Desamparados
Los Pinos, Terjarcillos, Juan Rafael Mora y Juan Pablo Segundo	Alajuelita
Los Sitios	La Trinidad, Moravía
Los Cuadros	Purrál, Goicochea
Tirrasas	Curridabat
San Pedro	Montes de Oca
Guararí	San Francisco, Herdía
El Erizo	Desamparados, Alajuela
San Rafael y Buena Vista	Guatuso
Llanos de Santa Lucía	Paraíso
Manuel de Jesús Jiménez	Cartago
Chirripó	Turrialba
Barrio San Martín	Nicoya
Veintisiete de Abril	Santa Cruz
Quepos	Aguirre, Puntarenas
Juanito Mora	Barranca, Puntarenas

Diálogo social

Así como el proceso de diagnóstico fue realizado considerando ejercicios de deliberación con actores clave, la Estrategia se sostendrá también desde su primera fase mediante mecanismos de participación de **las y los jóvenes insertos en los programas y acciones derivadas de la Estrategia** y del cúmulo de instituciones estatales y de la sociedad civil que tiene presencia en la promoción del empleo juvenil.

Financiamiento

Para el desarrollo de la Estrategia EMPLEATE, el Gobierno de la República pone a disposición recursos financieros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, provenientes de *la Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF)*, *el Programa Nacional de Empleo (PRONAE)* y *el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAYME)*, así como, de recursos del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). La inversión se estima alrededor de los 20.000 millones de colones y se ejecutará en el período 2011-2014 de la Administración Chinchilla Miranda.

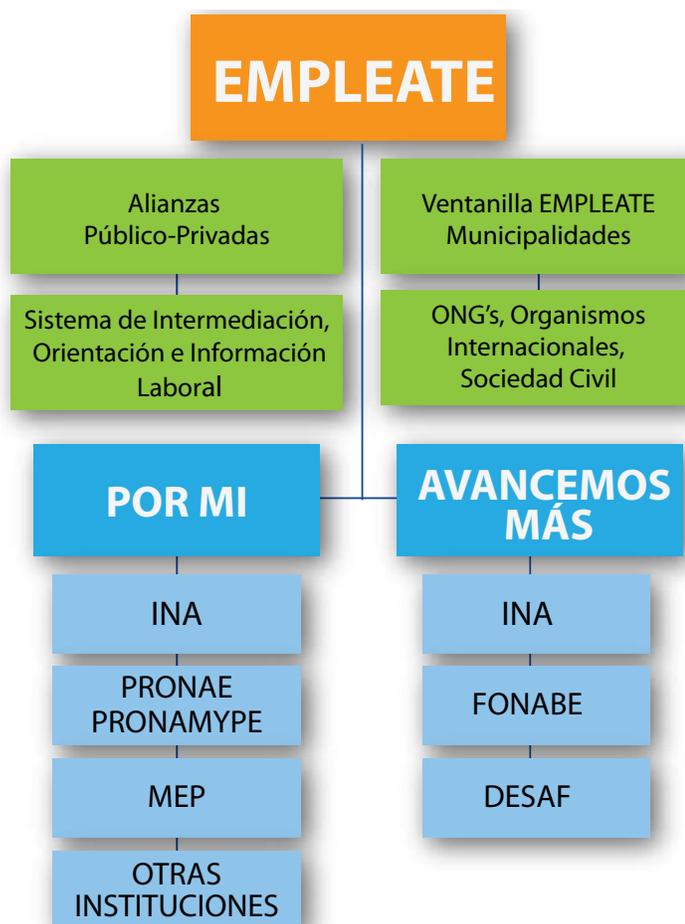
De modo complementario el MTSS, la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y el Banco de Costa Rica (BCR) han impulsado la creación de un instrumento financiero denominado Fideicomiso EMPLEATE, entidad encargada de administrar aportes de capital facilitados por el sector empresarial, destinados a generar proyectos y acciones específicas en materia de promoción del empleo juvenil. La administración de este recurso estaría siendo ejecutada por el Banco de Costa Rica, con el apoyo de AED como entidad técnica de proyectos. Por su parte el MTSS fungirá como instancia observadora en concordancia con los objetivos de la Estrategia general.

Prioritariamente, los recursos dispuestos están orientados al otorgamiento de becas o subsidios por desempleo, destinados a la mejora de su empleabilidad a través de procesos de capacitación dirigida.

OFERTA PROGRAMÁTICA AL 2014

El modelo de gestión postula una visión de Estado y de largo plazo que se concreta y alimenta de los planes y políticas de las distintas administraciones gubernamentales. La oferta programática que se describe seguidamente refiere al período 2011-2014 correspondiente a la Administración Chinchilla Miranda, en la seguridad de que líneas de continuidad y de innovación irán enriqueciendo la Estrategia en los subsiguientes períodos. En esencia, consiste de una serie de programas institucionales del MTSS, complementados por una vasta red institucional (Figura 2). Se estima que la articulación de programas irá creciendo a lo largo del tiempo, favoreciendo sinergias y la complementariedad.

Figura 2.
Relación entre Estrategia, programas y proyectos



Ventanilla EMPLEATE

La promoción del empleo juvenil constituye una prioridad en el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es por ello que debe generar mecanismos que articulen enfoques, programas, proyectos y actividades acordes con las necesidades del mercado laboral, la oferta institucional pero sobre todo centrada en la atención especializada para la población joven atendida en la estrategia.

La Ventanilla EMPLEATE asume el Enfoque de Juventudes propuesto por las instancias de juventud del país, con el fin de visibilizar de manera positiva a las personas jóvenes, reconociendo sus condiciones, pero sobre todo, potenciando sus capacidades, utilizando un lenguaje apropiado y respetuoso para referirse a sus particularidades y por lo que promoviendo su desarrollo mediante el fomento de capacidades, destrezas y habilidades.

Ésta cuenta con las siguientes líneas orientadoras interdependientes que se refuerzan mutuamente:

- Promueve la movilización social para grupos de atención especial, ya que dentro de la población joven hay segmentos que presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral.
- Mejora la empleabilidad de la juventud en situación de vulnerabilidad, haciéndose particular énfasis con un segmento poblacional ubicado entre los 17 a los 24 años de edad, desempleados o inactivos del mercado laboral (con intención de trabajar, y que además se encuentran en condición de pobreza).
- Intermedia entre la oferta y la demanda de empleo, para que la juventud pueda acceder a mejores oportunidades de trabajo de calidad.

- Conoce la demanda de mano de obra de calidad insatisfecha, factor indispensable para diseñar opciones de formación ajustadas a las realidades del mercado, factor determinante para la empleabilidad.
- Promueve la articulación institucional para facilitar el acceso a los programas y servicios para el empleo juvenil de las instituciones del Estado.
- Le otorga un rol al sector empresarial como actor clave en la promoción del empleo joven, que coadyuva con la prospección, teniendo también una participación vital dentro del marco de la Responsabilidad Social.

La promoción del empleo joven desde la Ventanilla EMPLEATE se realizará partiendo de las áreas de intervención mencionadas en esta estrategia priorizando en:

- **Prospección de la oferta y la demanda** en el mercado laboral.
- **Empleabilidad** referida a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas jóvenes con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.
- **Intermediación y orientación laboral:** mediante un proceso de vinculación entre las personas en busca de oportunidades laborales (oferta) y el sector empleador (demanda), así como la orientación entendida como un proceso continuo, para facilitar la búsqueda de empleo.
- **Inserción al mercado laboral:** a través del establecimiento de alianzas público-privadas, para abrir espacios laborales a las personas jóvenes.
- **Monitoreo y evaluación:** mediante el seguimiento a la situación laboral de las

personas jóvenes oferentes, así como el monitoreo y seguimiento transversal a los diferentes procesos de ejecución de la estrategia EMPLEATE.

Objetivo General

Promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad, mediante una mejora significativa de su empleabilidad, partiendo de la demanda ocupacional insatisfecha señalada por el sector empresarial.

Objetivos Específicos

1. Brindar una información de calidad sobre las tendencias actuales del mercado laboral vinculado a un proyecto de desarrollo laboral personal.
2. Mejorar mediante capacitación dirigida y el fortalecimiento de las competencias sociales, la empleabilidad de las personas jóvenes.
3. Orientar a las personas jóvenes en cuanto al establecimiento de un Plan de Desarrollo Laboral (PDL) que facilite su inserción laboral.
4. Coordinar la oferta programática sobre empleabilidad, ajustada al mercado laboral.
5. Desarrollar acciones pertinentes de intermediación laboral que potencien la inserción laboral.
6. Establecer alianzas público-privadas encaminadas a la promoción del empleo de calidad para las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Fases de Operación

La Ventanilla EMPLEATE operará mediante una Ventana ubicada en la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, articulando la oferta de servicios institucionales y de otras organizaciones sociales, para la promoción del empleo joven, garantizando así los derechos las personas jóvenes desempleadas e inactivas del mercado laboral pero que buscan empleo. También realizará una serie de actividades en las comunidades priorizadas con el objetivo de captar posibles beneficiarios. Para ello, participará en actividades culturales, deportivas y recreativas, que en el ámbito local promuevan las instituciones de gobierno, o bien el sector empresarial.

La Ventanilla EMPLEATE desarrollará en forma operativa distintas fases a fin de brindar atención integral a la población joven: reclutamiento y selección, orientación laboral, formación técnica para el trabajo, capacitación dirigida, formación en valores, inserción laboral y seguimiento.

Avancemos Más

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Dirección de Asignaciones Familiares consideran de gran importancia, que una parte de los recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF, se orienten a financiar programas que busquen romper el círculo de la pobreza. Por esta razón, en coordinación con el Fondo Nacional de Becas (FONABE) y la Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación (CANTIC) se ejecutará el programa **Avancemos Más** partiendo de la falta de perfiles ocupacionales que el sistema formativo no brinda y la demanda insatisfecha del mercado laboral, teniendo como objetivo, la formación de jóvenes estudiantes de escasos recursos, de 17 a 24 años de edad, que habitan en comunidades vulnerables y

que han finalizado sus estudios de secundaria, con el propósito de que puedan ingresar al mercado laboral asociado a la industria tecnológica.

Este programa ofrece dos años de estudios e incluye formación técnica en el área de tecnologías de información y comunicación, así como el aprendizaje de inglés básico en centros de estudio que deben contar con los requerimientos de las distintas ramas de la industria relacionada con las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

Características del Programa

- Surge en el marco de las becas post secundaria otorgadas por FONABE desde 2008, con el apoyo de CAMTIC.
- Se inspira en la demanda insatisfecha de perfiles ocupacionales, que no está brindando el sistema educativo.
- Contempla dos años de estudios e incluye formación técnica y aprendizaje de inglés básico
- La propuesta actual es socializar este programa y vincularlo a los y las jóvenes de las comunidades más vulnerables socialmente.
- La experiencia de los primeros graduados muestra que consiguen empleo antes de concluir sus estudios.
- FONABE será la institución ejecutora, quien distribuirá las becas con el apoyo de los colegios de estas comunidades.
- Las becas se distribuirán equitativamente entre hombres y mujeres y existirán cuotas para jóvenes con discapacidad.
- Es una iniciativa que podrá ampliarse con recursos de la cooperación internacional.

- Ofrece una transferencia condicionada mensual a los y las jóvenes beneficiarias del programa.
- El proceso de selección de personas beneficiarias se coordina entre la ventanilla EMPLEATE y el Fondo Nacional de Becas (FONABE).

Por Mí

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Dirección Nacional de Empleo invierten recursos con el fin de promover capacitación dirigida, que potencie la inserción laboral de las personas desocupadas o inactivas del mercado, partiendo de la demanda ocupacional insatisfecha señalada por el sector productivo. Brinda atención prioritaria a aquella población entre los 17 a los 24 años de edad que habitan en comunidades vulnerables.

Este programa ofrece aproximadamente 6 meses de formación para el trabajo en aquellas áreas en donde se señala una demanda ocupacional insatisfecha.

Características del Programa

- Registra personas usuarias en la plataforma electrónica buscoempleocr.com, mediante entrevistas socio-laborales, orientación individual y referencia a las empresas. En especial atención a grupos vulnerables como jóvenes en busca de su primer empleo.
- Registra a empresas en busca de candidatos con un perfil ocupacional deseable dentro de la plataforma electrónica buscoempleocr.com, con la finalidad de empatar oferta y demanda.
- Se operacionaliza mediante la ventanilla EMPLEATE del MTSS, así como en las distintas

Oficinas de Empleo ubicadas en aquellos Gobiernos Locales con los cuales el MTSS ha firmado el respectivo convenio de Cooperación Técnica e Interinstitucional.

- Brinda capacitación dirigida mediante oferta programática del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), así como de otros centros de formación certificados.
- Hace énfasis en personas jóvenes desempleadas o inactivas del mercado pero que han manifestado deseos de trabajar, para quienes no se establecen requisitos académicos.
- Promueve la formación dual como una alternativa integral que potencia la inserción exitosa de la población meta al mundo del trabajo.
- Brinda herramientas para la autogestión de empleo, así como de destrezas para la vida y el trabajo.
- Ofrece un subsidio temporal por desempleo destinados a la formación de habilidades para el trabajo.

Programas de Formación Técnica Instituto Nacional de Aprendizaje

El MTSS a través del Observatorio del Mercado Laboral y en estrecha relación con la empresa privada desarrollará mediante el proceso de prospección establecido, la identificación de posibles subsectores productivos que presenten tendencias de crecimiento y necesidades de fuerza de trabajo con competencias específicas. Asimismo realizará una revisión general de las demandas establecidas por los sectores productivos en los dos últimos años,

a efecto de verificar cuales son los requerimientos solicitados por el mercado laboral. Además, hará un rastreo de aquellos programas de formación u áreas de formación que aseguren una mayor posibilidad para la inserción laboral para las personas jóvenes.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desplegará una serie de acciones a través de la Ventanilla EMPLEATE para ubicar, reclutar, seleccionar y referir al INA las personas jóvenes que ingresarán a los programas de formación desarrollados a nivel nacional. Para lo anterior, el MTSS deberá seguir los parámetros y sistemas establecidos por el INA para que la población seleccionada pueda acceder a la formación del Instituto.

Los elementos de coordinación para esta articulación institucional son los siguientes:

- El MTSS será el ente responsable de la identificación de las personas participantes del programa EMPLEATE.
- Se realizará la matrícula a través de una boleta para identificar a la población beneficiada del programa EMPLEATE quienes deberán ajustarse a toda la normativa jurídica institucional del INA.
- Se utilizará un formato de referencia y la contra referencia con la información de las personas jóvenes que participan.
- Se realizará un proceso de selección de las personas jóvenes de acuerdo a los parámetros establecidos por cada servicio de capacitación y formación profesional (SCFP).
- Una vez seleccionadas las personas jóvenes tendrán acceso a los Servicios de capacitación y formación profesional de las nueve Unidades Regionales del INA.
- Las personas jóvenes beneficiarias del programa EMPLEATE tendrán derecho a los

diferentes beneficios que tiene la institución en materia de bienestar estudiantil.

- El subsidio económico para la capacitación y formación, cuando se requiera, será otorgado por el MTSS mediante los mecanismos internos correspondientes asegurando que la persona joven tenga este apoyo cuando ingrese al INA.
- El INA brindará supervisión y seguimiento de las personas participantes beneficiadas del proyecto a las instituciones involucradas para lo que corresponda (becas, estadísticas, etc)
- El proceso de intermediación de empleo de la población capacitada, se realizará a través de la plataforma buscoempleocr.com, en la Unidad de Servicio al Usuario del INA como parte de la labor que ejecuta el personal de Trabajo Social, Orientación y Gestores de empleo.
- El INA brindará capacitación al personal involucrado del MTSS en cuanto a requisitos de ingreso y oferta formativa, con el objetivo de dar a conocer los mecanismos internos y situación particular de cada SCFP con relación a las condiciones de empleabilidad.
- El INA monitoreará la ejecución del proyecto y brindará los informes respectivos, a través de la Asesoría de Desarrollo Social. Para ello se establecerá una base de datos de la población referida para coordinar con las unidades ejecutoras de servicios de capacitación y formación profesional, para su debida inserción a dichos servicios.
- Se coordinará con la Gestión Regional, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo y la Gestión SINAFOR.

Alianzas Público Privadas

Responsabilidad Social Empresarial

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) conjuntamente con la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), entidad que tiene entre sus fines el promover la Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica como herramienta para que las empresas realicen una inversión socialmente responsable, han establecido una alianza público privada, que pretende potenciar esfuerzos a través de la articulación y la inversión estratégica de recursos para promover el trabajo digno en aquellas poblaciones en situación de vulnerabilidad, caso concreto de la población joven, y así contribuir al desarrollo y la justicia social.

Los alcances de la presente alianza se enmarcan de la siguiente manera:

- Ejecución de proyectos conjuntos que procuren el cumplimiento de los objetivos de ambas partes y promuevan el empleo de calidad en el país.
- Intercambiar apoyo logístico, de asesoría y recurso humano de ambas partes, en el desarrollo de proyectos para la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, fortalecimiento de capacidades laborales de las personas con discapacidad, entre otras poblaciones vulnerables y la disminución del desempleo en general.
- Apoyar la difusión de las políticas nacionales y programas dirigidos al cumplimiento de la normativa nacional e internacional de derechos humanos y seguridad social.
- Brindar apoyo técnico en aquellos proyectos que proponga el Ministerio y que sean avalados por AED.

- Canalizar recursos humanos y de cualquier tipo que AED estuviese en capacidad de proveer, a través de sus empresas asociadas, para el fortalecimiento de proyectos de interés para el Ministerio o las organizaciones de mujeres.
- Proponer al Ministerio el desarrollo de proyectos en el marco de esta alianza.
- Difundir entre las empresas asociadas de AED, los proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo, la empresariedad y el respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral.
- Conocer, analizar, delimitar y orientar el trabajo a realizar por las partes así como los proyectos de interés común, para lo cual aprobarán un plan anual de trabajo y se reunirán las veces que lo consideren oportuno.
- Integrar y convocar las comisiones técnicas que se requieran para el desarrollo de los proyectos conjuntos, las cuales se reunirán regularmente para identificar y proponer áreas de trabajo y coordinación, así como para dar seguimiento a la ejecución de los proyectos auspiciados por AED.

BIBLIOGRAFÍA

- Consejo de la Persona Joven. **El Enfoque de Juventudes: Hacia una Visibilización Positiva de las Personas Jóvenes**, San José, Costa Rica, 2008
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). 2010. **Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)**. San José, Costa Rica, julio, 2010
- Fawcett, Caroline. sf. **Los jóvenes latinoamericanos en transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe**, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington.
- Programa Estado de la Nación. 2010. **Diagnóstico de la situación de la población joven**. San José: Estado de la Nación. Informe de consultoría para la formulación de un Plan Nacional de Empleo Juvenil. Realizado por la OIT en el marco del Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración.
- Programa Estado de la Nación. 2011. **Principios orientadores y lineamientos, prioridades e instrumentos para la elaboración de un Plan de Promoción del Empleo Juvenil** San José: Estado de la Nación. Consultoría para la formulación de un Plan Nacional de Empleo Juvenil. Realizado por la OIT en el marco del Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración.
- Weller, Jürgen. 2003. **La problemática inserción laboral de los y las jóvenes**, CEPAL, Santiago de Chile, diciembre de 2003.

EMPL EANTE

EL BRETE PAGA