



EMPLEOS PARA LOS JOVENES

La mayor parte de los jóvenes de hoy nacieron en la década de los 80. Es decir, son hijos de lo que la Cepal denominó “la gran década perdida de América Latina”. Han crecido y se han desarrollado en medio de cambios económicos notables, crisis económica, violencia política y, luego, períodos de crecimiento que no los han beneficiado. Muchos han visto cómo sus padres perdían sus empleos para ya no recuperarlos. Cuando les ha tocado buscar trabajo, han encontrado un mercado laboral que los excluye por educación, apariencia, raza, género, e incluso por edad; que les ofrece empleos precarios, con largas jornadas de trabajo y escasas perspectivas de desarrollo de largo plazo. Por ello, encuestas recientes indican que la mayoría de jóvenes se iría del país si tuviera la oportunidad, y, de hecho, gran parte de ellos ha iniciado ya acciones con este objetivo.

Esta delicada situación requiere de una clara voluntad política de cambio para promover el empleo juvenil. Para contribuir con este propósito, *Empleos para los jóvenes* realiza una exhaustiva revisión de la discusión actual al respecto, y la complementa con entrevistas a los propios jóvenes, a los empresarios que los contratan y a los programas que los apoyan, con el objetivo de delinear y potenciar políticas específicas de inserción laboral juvenil. Es fundamental lograr que los jóvenes vuelvan a confiar en que mediante el trabajo es posible construirse un buen futuro en el país.

ISBN 9972-9856-6-0



9 789972 985669

Juan Chacaltana

Empleos para los Jóvenes



gtz
Germán Technical Assistance



ASISTENTE DE GERENCIA

Señorita 20-40 años. Máximo 3 años de experiencia en Estudios de Mercado y/o Marketing. Propia y Buena Presencia. Buena Capacidad de Organización. Presentar C.V. y fotos a: UNANUE 77 Jefe de Recursos Humanos



ASISTENTE DE GERENCIA Empresa importadora requiere asistente con experiencia en Inglés. Mandar currículum y foto a: trabajofacil@gps.com.pe, para cita previa evaluación.

IMPRESORA Gráfica requiere Srta. Administradora tienda en Lima. indispensable Buena Presencia Extrovertida Responsable. Ofrecemos comisiones. Presentarse con currículum L/M 9-12 am. Peje.

ALMACENERO Empresa Solicita Joven Dinámico Con Conocimiento en Relojería, Pintura, Almacén, Carpintería, Electricista, Mantenimientos Generales, Presentarse en Jr. Los Andes 123

URGENTE  **ASISTENTE DE GERENCIA**

A-1 solicita excelente presencia en Estudios de Mercado de 25 años. Dejar currículum y Foto, Lunes y Martes en Av. Negreiros 733. Ate

ATENCION

URGENTE Asesorías de Marketing y Promoción. Se requiere profesional con experiencia en promoción y mayor conocimiento en venta de productos. 8 años de experiencia en el control de plagas y fitopatología. Sueldo S/ 580. Enviar currículum a: trill

URGENTE Asesoría de Marketing y Promoción. Se requiere profesional con experiencia en promoción y mayor conocimiento en venta de productos. 8 años de experiencia en el control de plagas y fitopatología. Sueldo S/ 580. Enviar currículum a: trill

URGENTE CAJERA CONTABLE

URGENTE Empresa de Alimentos requiere personal con experiencia en atención al cliente y manejo de caja. Buena presencia. Buena capacidad de organización. Presentar currículum y foto a: [contacto]

DIGITADOR(A) Locos 20-25 años. Con experiencia en edición de textos y manejo de Word. CV y fotos a: [contacto]

DISTRIBUIDORA solicita jóvenes emprendedores a/sexos, 18-25 años, c/estudios superiores venta consumo masivo para trabajo por campaña. Presentarse de L-V de 8 a 1pm. Av. Bolivia 88 Surquillo.

FOTOCOPISTAS hábiles C/S experiencia para Servicio Fotocopias Disponible Tiempo Completo Papeles en Regla. Av. Arequipa Lince. T.028-2323

INGENIERO técnico Electrónico (Estudiantes últimos ciclos, Egresados) Proactivos C/Deseos aprender Experiencia Reparación Equipos Electrónicos Disponibilidad Completa. Enviar CV + foto a: [contacto]

gtz Cooperación Técnica Alemana

AYUDANTES ALMACENEROS

Fabrica de Conservas, Mermeladas, Jugos X/Campaña de Verano Necesitamos ¡URGENTE! Personal Ambos Sexos (17-45) Trabajarán Seleccionando Empaquetando Almacenando S/190 Semanales Refrigirio Dpto/Personal. Av. Garzón 1911Lima Contrataremos esta semana.

MECANICO automotriz experiencia 3 años mínimo, egresado SENATI, C.V. disponibilidad inmediata. Jr. Lima 88, horario de oficina. Enviar currículum a: [contacto]

MECANICOS Industriales, Electromecánicos. Experiencia mínima 5 años. Varones hasta 30 años. Vivir Cono Norte. T.267-2222

URGENTE MOZO/AZAFATEA

URGENTE Empresa de Alimentos requiere personal con experiencia en atención al cliente y manejo de caja. Buena presencia. Buena capacidad de organización. Presentar currículum y foto a: [contacto]

OBSTETRA Buen foto, soltera Máxi 38 años, Conocimiento Office-Inglés. Disponibilidad inmediata; buena remuneración y capacitación constante. Dejar currículum vitae con foto reciente en San Martín 591 interior C, Pueblo Libre

PRACTICANTES Damas 22-25 años, egresadas de Institutos: Administración (Logística); Contabilidad (Planillas, Impuestos); Computación / informática (Paquetes, programación); Técnicos (reparación lustradoras, aspiradoras, otros equipos limpieza). Presentar CV. Sólo Lunes en Av. [contacto]

PRACICANTES DE DERECHO

PRACICANTES DE DERECHO Solicito estudiantes de último ciclo de Derecho con muy buena presencia y experiencia para trabajos de oficina. Presentar CV y fotos a: [contacto]

Empleos para los Jóvenes

experiencia mínimo. Llamar 123-4567

RECEPCIONISTA cajera con estudios superiores preferencia administración b/ trato b/ presencia 21-27 años. C.Vitae (foto) Lunes y martes 8.30-11 am. Calle La Joven 333. Villa El Salvador.

RECEPCIONISTA ventas teléfono, educada buena presencia presentarse con documentación Las Heras 22 La Victoria.

SECRETARIA BILINGUE excelente presencia edad máxima 27 años presentar C.V. con fotografía reciente. Ramiro Priález s/n. frente Mirador 6.

SUPERVISOR

Joven dinámico trabajo p/ oficina no mayor 30 años preferencia Lic. Ejército tener brevete. Av. Los Hornos 2503 San Miguel.

SEGURIDAD Se necesita personal para eventual y discrecional buena presencia, talla 1.80 mts. Presentarse Av. [contacto]

TECNICO de 24 años de experiencia en electrónica, mantenimiento en manipulación de componentes. Presentar C.V. c/ foto reciente a: [contacto] Jr. Dos Orfebres 1351 interior 12, Higuera Surco

VENDEDORAS 18-25 años conocimiento en computación, buena presencia, pago puntual 125 semanales, atención local 100% a las 24 horas tiempo completo. C/ Jacarilla tienda 12345.

ALMACENEROS AYUDANTES Fábrica Textil por Campaña Verano Contrataremos Personal ¡URGENTE! C/S experiencia Costureras, Tejedoras, Remalladoras (ambos sexos), Planchadoras(as) S/180-200 semanales. Presentarse Dpto. Personal Jr. Moquegua 80

LAVADOR ayudante de cocina restaurante, disponibilidad inmediata, presentarse CV. foto lunes de 8-11am. Av. Dos de Mayo 5502 San Isidro.

LIMPIADORAS

Se Necesita Urgente Jóvenes señoritas, A-1 18-21años para Lavado de Autos, vivir Cono Norte. Presentarse en Av. Ingeniería 1212.

MENSAJERO(A) caminante, bicicleta y motorizado. Traer DNI, c. policiales, documentación al día. Jr. Castilla 833 Ate.

MOZOS amplia experiencia en pescados y mariscos solicita restaurante de prestigio San Isidro excelente presencia, t. recomendaciones, edad 25-30 años presencia y atención al cliente a las 24 horas. Enviar currículum y fotos a: [contacto]

URGENTE MOZO/AZAFATEA

URGENTE Empresa de Alimentos requiere personal con experiencia en atención al cliente y manejo de caja. Buena presencia. Buena capacidad de organización. Presentar currículum y foto a: [contacto]

URGENTE Empresa de Alimentos requiere personal con experiencia en atención al cliente y manejo de caja. Buena presencia. Buena capacidad de organización. Presentar currículum y foto a: [contacto]

URGENTE Empresa de Alimentos requiere personal con experiencia en atención al cliente y manejo de caja. Buena presencia. Buena capacidad de organización. Presentar currículum y foto a: [contacto]

URGENTE Empresa de Alimentos requiere personal con experiencia en atención al cliente y manejo de caja. Buena presencia. Buena capacidad de organización. Presentar currículum y foto a: [contacto]

URGENTE Empresa de Alimentos requiere personal con experiencia en atención al cliente y manejo de caja. Buena presencia. Buena capacidad de organización. Presentar currículum y foto a: [contacto]

VIGILANTES URGENTE Licenciados con experiencia

Juan Chacaltana

EMPLEOS PARA LOS JÓVENES

Juan Chacaltana



Cedep



gtz

Empleos para los jóvenes

Los capítulos de esta publicación están basados en trabajos de consultoría elaborados en el marco del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” (GER/03/099), llevado a cabo por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), con el apoyo del Gobierno de la República Federal de Alemania. Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de las organizaciones mencionadas.

© Juan Chacaltana, 2006

Deposito Legal: 2006-1750

Publicación de las Naciones Unidas...
Código de publicación: LC/R.2129

Cuidado de edición: Jorge Cornejo Calle / Claudia Ruiz Chipa
Diseño de carátula: Carla Franco
Impreso en el Perú – Printed in Peru.

Contenido

Agradecimientos

Prólogo / Cepal

Prólogo / GTZ

Introducción

- 1. ¿Qué sabemos sobre la inserción laboral de los jóvenes en el Perú?**
 - 1.1 La oferta laboral
 - 1.1.1 Crecimiento demográfico
 - 1.1.2 Participación laboral
 - 1.1.3 Educación y capacitación laboral
 - 1.2 Los resultados del mercado laboral
 - 1.2.1 Empleo
 - 1.2.2 Condiciones de trabajo
 - 1.2.3 Ingresos laborales
 - 1.2.4 Desempleo
 - 1.3 Conclusiones

- 2. La visión de los empresarios**
 - 2.1 Situación económica y laboral de las empresas
 - 2.1.1 Características generales de las empresas entrevistadas
 - 2.1.2 Tendencias del negocio
 - 2.1.3 Dotación laboral: situación actual y tendencias

- 2.2 Jóvenes y empleo dentro de la empresa
 - 2.2.1 Demanda de jóvenes
 - 2.2.2 Prácticas de contratación
 - 2.2.3 Desempeño en el puesto
 - 2.2.4 Prácticas de capacitación
- 2.3 Conclusiones

- 3. **La visión de los jóvenes**
 - 3.1 Visión del entorno
 - 3.2 El mercado de trabajo según los jóvenes
 - 3.2.1 Inserción/reinserción
 - 3.2.2 Exclusión
 - 3.2.3 Precariedad de los empleos
 - 3.2.4 Baja calidad de la educación y la formación profesional
 - 3.3 Diferencias entre jóvenes
 - 3.3.1 Los más jóvenes
 - 3.3.2 Los jóvenes con experiencia
 - 3.4 Expectativas de solución y opciones de política

- 4. **Trayectorias laborales de los jóvenes**
 - 4.1 Los jóvenes en un mercado laboral cada vez más dinámico
 - 4.2 Trayectorias laborales de los jóvenes
 - 4.2.1 La transición educación-trabajo
 - 4.2.2 Movilidad en la condición de actividad
 - 4.2.3 Movilidad ocupacional
 - 4.2.4 Condiciones de trabajo: movilidad de ingresos
 - 4.2.5 Una nota sobre dinámica en el desempleo
 - 4.3 Conclusiones y propuestas

- 5. **¿Cómo se promueve la inserción laboral de los jóvenes en el Perú?**
 - 5.1 Marco institucional y regulatorio
 - 5.1.1 Marco institucional
 - 5.1.2 Marco regulatorio

- 5.2 Intervenciones directas
 - 5.2.1 Apoyo a la inserción como trabajador dependiente
 - 5.2.2 Apoyo a la inserción como trabajador independiente
- 5.3 Conclusiones

6. Políticas de empleo para jóvenes

- 6.1 Empleo y juventud
- 6.2 Propuestas de política
 - 6.2.1 Políticas de inserción y reinserción laboral
 - 6.2.2 Políticas de promoción del emprendedorismo juvenil
 - 6.2.3 Políticas de promoción de la empleabilidad: educación y capacitación
 - 6.2.4 Políticas de reducción de la discriminación y exclusión
 - 6.2.5 Políticas de fomento del uso de tecnologías de la información (TIC)

Referencias

Anexos

Glosario

Agradecimientos

EL AUTOR DESEA agradecer el apoyo permanente, a lo largo de la investigación, de Jürgen Weller de la Cepal, Klaus Kick de la GTZ y Félix Wong del Cedep. Varias personas realizaron comentarios a versiones previas de capítulos de este documento. Entre ellos se encuentran Jürgen Weller, Mariana Schkolnik, Carmen Vegas, Ruth Jerónimo, Carmen Vildoso, Iris Shimabukuro, Jorge Bernedo, Jorge Toyama y Francisco Verdera. Resultados preliminares del documento fueron presentados y enriquecidos en diversos seminarios y foros, entre los cuales destacan uno en el que participaron más de 100 jóvenes líderes de organizaciones juveniles, organizado por el Conaju; otro con la comunidad académica peruana, organizado por el CIES; y un tercero –internacional– organizado por la Cepal en Santiago de Chile. Vanessa Ríos proporcionó excelente asistencia de investigación.

Prólogo / Cepal

PROPORCIONAR A LOS y las jóvenes un trabajo digno y productivo es una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio. Sin embargo, al analizar la tasa del desempleo juvenil, que ha sido escogido como indicador para medir los avances en el cumplimiento de esta meta, se observa no solo que ha habido pocos avances sino también que, entre todas las metas, se trata de aquella con el peor desempeño. En efecto, entre 1993 y el 2003, de todas las regiones en desarrollo, solo en África hubo una leve disminución de esta tasa, a pesar de lo cual este continente sigue siendo la región con más desempleo juvenil en el mundo.

En América Latina y el Caribe, según datos de la Organización Internacional del Trabajo, el desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años aumentó en ese período, de 12,4% a 16,6%, triplicando la tasa correspondiente a los adultos, con lo cual se tiene que prácticamente la mitad de los desempleados de la región son jóvenes. Destaca la gravedad del problema en el caso de las mujeres jóvenes, cuya tasa de desempleo en el ámbito regional alcanzó 20,8%, un nivel significativamente más alto que en el caso de los hombres jóvenes (14,0%). Pero no solamente en los desempleados se reflejan los graves problemas de inserción laboral juvenil. Cabe señalar que en el grupo de 15 a 19 años, alrededor de un 5% – uno de cada veinte jóvenes de este grupo etario – no estudia, no se desempeña en oficios del hogar, no trabaja, ni tampoco busca trabajo; se trata, sin duda, de jóvenes con alto riesgo social y futuro. Si se incluye a las personas que se dedican a oficios del hogar, llegan a representar 15% del mismo grupo etario que no estudia, no trabaja, ni busca trabajo.

Específicamente, 20% de las mujeres jóvenes de 15 a 19 años se ocupan en estos oficios, que no les ofrecen perspectivas favorables para una futura inserción laboral. Finalmente, entre los jóvenes que sí trabajan, un elevado porcentaje lo hace en condiciones precarias, inestables y con bajas remuneraciones.

Los pocos avances logrados en la inserción laboral de los jóvenes representan una ingrata sorpresa, dado que se suponía que tanto los avances de los sistemas de educación como los cambios de las características de la demanda (manejo de nuevas tecnologías, más adaptabilidad) favorecerían a los jóvenes en comparación con los adultos, los cuales tendrían los mayores problemas con los cambios en las pautas productivas y tecnológicas.

Ahora bien, el hecho de que la tasa de desempleo juvenil supera a aquella de los adultos no sería preocupante por sí solo. Dado que entre los desempleados se encuentran tanto cesantes como personas que buscan trabajo por primera vez, y dado que para la gran mayoría de personas esta primera búsqueda ocurre en su juventud, sería sorprendente si la tasa de desempleo juvenil fuera menor que la de los adultos. Sin embargo, una tasa de desempleo juvenil persistentemente elevada causa preocupación por motivos tanto económicos como sociales.

En efecto, una tasa elevada de desempleo juvenil representa una subutilización del capital humano creado con apoyo de la inversión social de los países, lo que implica que no se aprovecha todo el potencial de crecimiento económico. Tomando en cuenta que la generación de empleo productivo y la educación históricamente han sido los canales más importantes de la movilidad social, un desaprovechamiento de los avances de la educación implicaría que los graves problemas que caracterizan a la región en términos de desigualdad tienden a profundizarse. Además, la inserción laboral débil, temprana o tardía, frecuentemente relacionada con altos niveles de deserción escolar, afecta sobre todo a jóvenes procedentes de hogares pobres, lo que refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza. Por último, los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social.

Para contribuir a una mejor comprensión de los obstáculos para la inserción laboral de los y las jóvenes, y al desarrollo de políticas y programas

para mejorarla, y contando con el apoyo del Gobierno alemán y la de la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), la Cepal ha llevado a cabo el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”. En cinco países (Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y el Perú) se realizaron estudios sobre la situación laboral de los jóvenes; las políticas y programas existentes; las expectativas, experiencias y trayectorias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral; y las necesidades y experiencias de las empresas en relación con la fuerza de trabajo juvenil. Diversos documentos con propuestas se presentaron en talleres con jóvenes y seminarios nacionales que reunieron a representantes de los sectores involucrados en el tema. Finalmente, en la Cepal se realizó un seminario regional en el que se intercambiaron las experiencias de los cinco países. Dado que estos países fueron escogidos con el criterio de que en ellos la GTZ está realizando actividades de cooperación bilateral en el tema de la juventud, se seguirá aprovechando de forma directa los resultados de este proyecto para mejorar sus políticas y programas.

En el caso del Perú, el Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (Cedep) realizó la mayoría de los estudios acordados en el marco del proyecto; mientras que el Instituto Cuánto desarrolló el trabajo sobre las expectativas y experiencias laborales de jóvenes y adultos jóvenes, basándose en una serie de grupos focales; y el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) organizó el seminario nacional celebrado en junio del 2005. El proyecto contó con el interés y la cooperación de la Comisión Nacional de la Juventud (CNJ) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En el ámbito regional, los datos indican que la elevada tasa de desempleo juvenil se explica, sobre todo, por la concentración en este grupo etario de las personas que buscan trabajo por primera vez, por los problemas de estos nuevos aspirantes al mercado laboral para encontrar un primer empleo, y por la elevada rotación de los jóvenes entre el empleo y el desempleo o la inactividad, que es claramente mayor que en el caso de los adultos. El aumento que registraron las tasas de desempleo juvenil durante la década de 1990 e inicios de la actual se debe al empeoramiento general de los mercados de trabajo, más que a aspectos específicos que afecten a la juventud. Por otra parte, para la juventud en su conjunto no se cumplieron las mencionadas expectativas de mejoría, por lo menos no en lo relativo a la inserción laboral.

Los estudios mostraron que entre los jóvenes prevalece una gran incertidumbre respecto a su futuro laboral, reforzada por la percepción de que el mercado de trabajo es altamente inestable, lo que les dificulta contar con las opciones de carrera que, según ellos, sí tuvo la generación de sus padres a pesar de que su nivel académico promedio era más bajo.

La inserción laboral de los jóvenes depende de la dinámica de la demanda laboral y, por ende, del crecimiento económico y de sus oportunidades de acumular capital humano, social y cultural; oportunidades distribuidas de forma muy desigual. Los jóvenes de menor nivel educativo –típicamente con desventajas respecto a su capital social y cultural– tienen claramente los mayores problemas de inserción laboral. Ellos por lo general están conscientes de esta situación, lo que se refleja cuando expresan sus deseos de volver a estudiar para alcanzar metas académicas elevadas, aunque en muchos de estos casos las urgencias materiales impedirán un retorno a las aulas. Además, estos jóvenes no solo reciben un pago bajo en la actualidad, sino que además quedan “condenados” a desempeñarse en actividades de baja productividad y probablemente excluidos de significativos premios salariales a la experiencia. En estos casos, el mercado no valora las múltiples experiencias, ya que estas no implican importantes contribuciones adicionales a la productividad. En contraste, los jóvenes de mayor nivel educativo sí pueden aspirar a que su experiencia acumulada sea retribuida crecientemente con salarios más altos, como lo muestra un análisis dinámico de los indicadores laborales.

Cabe destacar que muchos jóvenes se encuentran voluntariamente en procesos de búsqueda y acumulación de experiencia, lo que contribuye a la elevada rotación mencionada previamente. En estos casos, son las obligaciones relacionadas con una familia propia las que posteriormente conllevan la búsqueda de una mayor estabilidad laboral.

En definitiva, la realidad sociolaboral de la juventud es sumamente heterogénea. Específicamente, las expectativas de que los jóvenes se beneficien de los cambios recientes en la oferta y la demanda laboral (mejor nivel educativo, demanda por habilidades específicas) no eran injustificadas, pero solo valen para una proporción limitada de cada grupo etario y requieren de un contexto macroeconómico favorable.

Las políticas y los programas para fomentar su inserción laboral deben tener en cuenta esta heterogeneidad. Para los grupos con mayores problemas de inserción, sobre todo hombres y mujeres jóvenes de bajo nivel educativo, programas que faciliten un primer empleo en un entorno formal son claves, no solo para su inserción inmediata en el mercado de trabajo sino también para su futuro laboral. Para ello, hay en la región interesantes experiencias tanto en el lado de la oferta como en el de la demanda. De todas maneras, cabe destacar que una economía en expansión es condición necesaria para la inserción laboral productiva de los y las jóvenes, ya que en economías estancadas, sin un ambiente que estimule nuevas contrataciones, los mejores programas no llegan a tener un impacto importante. En un contexto de bajo crecimiento económico, la demanda está limitada incluso para jóvenes que cumplen con las pautas de conocimientos y habilidades requeridas hoy en día por las empresas.

JÜRGEN WELLER
CEPAL

Prólogo / GTZ

EL DESAFÍO PLANTEADO por el empleo de los y las jóvenes, si bien está estrechamente ligado a la situación de la economía y del empleo en general, tiene sus propias dimensiones, que requieren de respuestas específicas. En los países en desarrollo, aumentar al máximo las posibilidades del mercado laboral para jóvenes es de una importancia fundamental para la promoción de la lucha contra la pobreza. En América Latina, entre el 2006 y el 2015, el número de jóvenes que intentan incorporarse por primera vez al mercado laboral se habrá incrementado como nunca antes se vio en el continente (OIT 2005).

La Comisión Económica para América Latina (Cepal) ha constatado que durante la última década la situación laboral de las y los jóvenes peruanos muestra un deterioro que se refleja en el aumento del desempleo, la concentración creciente del empleo juvenil en los sectores de baja productividad y la caída de los ingresos laborales medios de la juventud. En los últimos años, la economía creció de forma significativa, pero la situación de desempleo y de exclusión continúa siendo dramática para una gran parte de los y las jóvenes del país.

Aparte de eso, la migración laboral predomina ampliamente entre los jóvenes peruanos, cuyo objetivo es la obtención de trabajo o de mejores condiciones laborales (ingresos, prestaciones, perspectivas de carrera y otras). Muchos jóvenes perciben de una manera muy pesimista su futuro laboral y piensan que la sociedad no les da ninguna oportunidad porque “no saben hacer nada”. Al carecer en muchos casos de referencias profesionales en su medio familiar, no buscan una formación profesional; se

observa entonces una falta de conocimientos y, al mismo tiempo, poca conciencia de su situación ante el mundo laboral.

Son muchos los desafíos que se plantean a la educación, sobre todo si le compete formar jóvenes para el empleo productivo, la ciudadanía activa y la participación en la sociedad del conocimiento. “No solo se reconoce que la educación básica no prepara a los y las jóvenes para los retos que exige el mundo de trabajo, sino que se ha podido constatar que, en el Perú, no existe un sistema de capacitación laboral de jóvenes propiamente dicho” (Chacaltana y Sulmont 2004). En muchos proyectos y programas correspondientes, los problemas de excesiva repetición y deserción son significativos, hay graves problemas de desigualdad en oportunidades y logros educacionales, lo que reproduce a su vez desigualdades entre una generación y la siguiente. Los problemas de calidad se reflejan en bajos niveles de aprendizaje efectivo, lo que limita las trayectorias laborales y vitales de los jóvenes.

Además de la ausencia de habilidades sociales de los propios jóvenes, y de su escasa preparación, existen elementos que dificultan su inserción laboral en el mercado de trabajo, tales como dificultades de atención, concentración y memoria; dificultades para adaptarse a horarios y a actividades continuadas; muchas veces, su escasa paciencia; baja tolerancia a la frustración, etc. Son factores que reducen su inclusión en programas para jóvenes emprendedores y en centros de capacitación profesional existentes. Aparte de eso, un factor limitante y frustrante para los y las jóvenes es el hecho de que, en muchos casos, la capacitación y los intentos de inserción laboral por programas gubernamentales, en nada o poco cambian la situación de quienes buscan empleo; existe un descrédito generalizado en los resultados de estos programas por parte de muchos empleadores y de la mayoría de los y las jóvenes. En la práctica, lo que se necesita es una recomendación y alguna relación con alguien “de poder” para conseguir un empleo.

“En términos generales, existen crecientes dificultades para alcanzar un ingreso suficiente y estable que permita a los y las jóvenes asumir los gastos de su independencia y conformar un nuevo hogar, que se asocian a los problemas de acceso al empleo e informalidad en el mercado laboral” (Cepal 2002).

El derecho a una sólida y sistemática formación profesional y el acceso a buenos empleos son parte de los derechos elementales de los y las jóvenes. Muchos organismos juveniles nacionales, y sus representaciones en organismos juveniles internacionales, lamentan desde hace mucho tiempo que solo algunos países latinoamericanos dispongan en sus constituciones y legislaciones nacionales de leyes y reglamentos exclusivos para los y las jóvenes. Con el apoyo de la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), se ha fortalecido el campo temático de las políticas integrales de juventud en más de diez países de América Latina; esto incluye a los sectores que componen el universo de los y las jóvenes, como: salud juvenil, capacitación laboral, primer empleo, prevención de conflictos - cultura de paz, entre otros. Se trata de fortalecer el derecho juvenil, la participación ciudadana, la democratización y el bienestar de la juventud.

En este sentido, la GTZ apoya las reformas legales y la formulación de mecanismos como las leyes generales de juventud, y participa en el fortalecimiento institucional de organismos y programas gubernamentales de políticas de juventud. Tomamos en consideración que el amplio sector juvenil quiere ser un sujeto activo, y no pasivo, de las acciones y situaciones que lo afectan, que su participación en los procesos de desarrollo nacional debe ser el eje articulador.

La Cepal lleva a cabo, en coordinación con la GTZ y con el apoyo del Ministerio de Cooperación Económica y Desarrollo de la República Federal de Alemania, el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, que se ejecuta en algunos países de América Latina, entre ellos el Perú. La obra que aquí se presenta forma parte de dicho proyecto. La Cepal y la GTZ, junto con los organismos con los que cooperan, tienen en claro que: “Toda política destinada a erradicar la pobreza y la exclusión social debe adoptar un enfoque preventivo centrado en los y las jóvenes. La inserción laboral de la juventud debe ser una de las principales preocupaciones institucionales en el presente del país”. Entre muchas cuentas pendientes, una muy especial es la valoración que la sociedad hace de los y las jóvenes. En los países miembros del proyecto, y específicamente en el Perú, la debilidad de la innovación tecnológica y, principalmente, la escasez de recursos, sumadas a las fuertes exigencias de productividad en ciertos sectores, han creado un mercado laboral difícil para todos, y doble-

mente difícil para los y las jóvenes. El incremento del desempleo, el subempleo y la informalidad atraviesa todo el entramado social y se refuerza en el crítico sector de los y las jóvenes (Conaju-GTZ 2003).

Queremos agradecer a todas las instituciones y personas participantes en el proyecto, y en especial a la Comisión Económica para América Latina (Cepal); al coordinador regional del proyecto, el Dr. Jürgen Weller, de la Cepal; e igualmente al Dr. Juan Chacaltana, autor de esta obra dentro del marco del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”. El Consejo Nacional de la Juventud (Conaju), institución contraparte de la GTZ en el Perú, ha dado el espacio institucional, asociándose a los esfuerzos y a los logros del proyecto.

El presente documento, junto con la obra *Programas de empleo en el Perú: racionalidad e impacto* (Chacaltana 2005b), constituye una herramienta técnica importante para facilitar el trabajo coordinado entre las instituciones públicas y organizaciones juveniles del Perú, la cooperación internacional y los esfuerzos del sector privado. Esperamos que el proyecto sirva para impulsar políticas, planes y programas innovadores en el sector de la juventud y la inserción laboral. Con la conclusión del presente libro, y sus orientaciones principales en relación con políticas públicas sobre el tema del empleo y del mercado laboral para jóvenes, esperamos que este proyecto no haya terminado sino que pueda entrar en una nueva fase.

KLAUS KICK

ASESOR PRINCIPAL GTZ-CONAJU

DR. WILFRIED LIEHR

DIRECTOR DE LA GTZ EN EL PERÚ

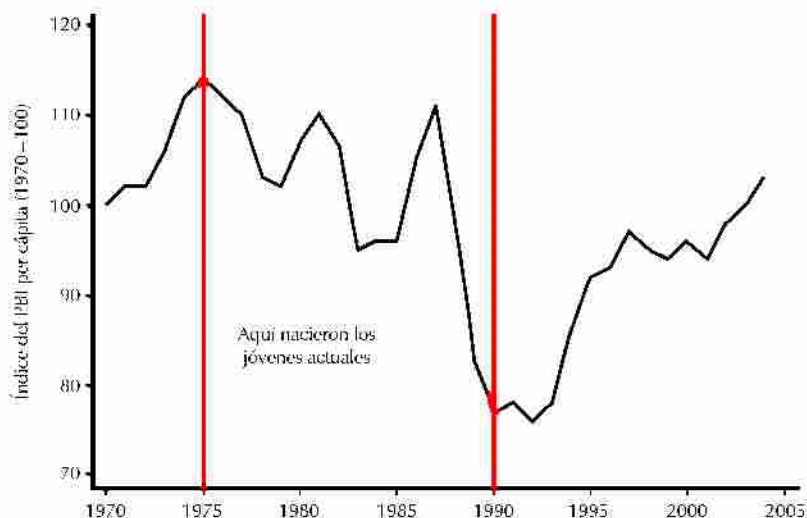
Introducción

HABLAR DE JÓVENES en el Perú es hablar de un segmento importante de la población. Hacia el 2003, el número de jóvenes de 15 a 29 años de edad ascendía a 7,6 millones, cifra que es similar a la población total que el Perú tenía hace apenas cincuenta años¹. La explosión demográfica ocurrida entre fines de la década de 1960 y mediados de la década de 1980 aún afecta a los jóvenes, aunque paulatinamente el grueso de la población se hace cada vez más adulta.

Este incremento de la población no sería un problema si las condiciones económicas hubieran evolucionado favorablemente o, por lo menos, de manera suficiente como para incorporar a estos nuevos contingentes de mano de obra en el mercado de trabajo. Sin embargo, el período en que nacieron y se han desarrollado los actuales jóvenes peruanos es uno de los más dramáticos de la historia reciente del país. Dado que los jóvenes del 2005 tienen de 15 a 29 años, esto significa que nacieron entre 1976 y 1990. ¿Y qué ocurrió en el Perú en ese período? Casi de todo. Crisis de la deuda, el fenómeno de El Niño (el “mega Niño”) en 1983, hiperinflación a fines de la década de 1980, y terrorismo durante toda esa misma década. El PBI per cápita se redujo en aproximadamente un tercio en este período (ver gráfico 1).

¹ Según estimaciones del INEI (2001), la población peruana en 1950 ascendía a 7,6 millones de habitantes; actualmente supera los 28 millones. Según estas mismas proyecciones (INEI 2002), en el 2005 habría unos 7,8 millones de jóvenes. Sin embargo, los resultados preliminares del censo del 2005 señalan que hay 7,3 millones de jóvenes en el Perú.

Gráfico 1
Perú: evolución del PBI per cápita



Fuente: BCRP (página web).
Elaboración: propia.

Eso significa que, en sus primeros años, los jóvenes de hoy fueron testigos de cómo su país se deterioraba al mismo ritmo que sus condiciones de vida. Luego, al crecer, vieron cierta recuperación económica; pero aun así, en la actualidad más del 80% de ellos se iría del país si tuviera la oportunidad².

En estas circunstancias, la situación laboral de los jóvenes se torna compleja y delicada. En un plazo muy breve de su vida –básicamente desde los 15 a los 20 años– deben decidir sobre aspectos que marcarán el resto de sus vidas, y no todos cumplen satisfactoriamente con este proceso. Las

² Apoyo (2005). Este resultado es confirmado por una encuesta realizada por Imasen (2005), donde se señala que el 75% de los jóvenes se iría del país si pudiera hacerlo. Esta cifra sube a 84,4% en los estratos de más bajos recursos.

decisiones que se toman (de estudios, trabajo e incluso de familia o fertilidad), y el momento en que se toman, determinarán en gran medida lo que ocurrirá con estos jóvenes en el mercado de trabajo cuando sean adultos.

En vista de esta situación, en tiempos recientes se ha generado un creciente interés de la ciudadanía y los actores sociales respecto de los empleos que pueden conseguir los jóvenes. Incluso en el ámbito internacional, las “metas del milenio” de las Naciones Unidas conciben el empleo de los jóvenes como una pieza fundamental para la lucha contra la pobreza y para su propio cumplimiento. En el presente libro, se realiza precisamente un estudio de la relación entre empleo y juventud, desde diversos ángulos. En el primer capítulo se realiza un análisis panorámico de las principales tendencias observables del empleo juvenil en la última década y media, y se constata la aguda y crítica situación de los jóvenes cada vez que deben enfrentarse al mercado laboral. Los dos capítulos siguientes tratan sobre la visión de los actores. En el segundo, se pregunta a los empresarios qué piensan, tanto sobre el problema del empleo de los jóvenes como sobre sus experiencias con ellos. El tercer capítulo, en cambio, analiza la visión de los jóvenes, sus expectativas y frustraciones; estas últimas, muy agudas y crecientes en ciertos casos, han llevado a que un gran número de jóvenes tenga en mente emigrar al exterior en busca de nuevas oportunidades, a pesar del dinamismo macroeconómico que se observa desde el 2002. En el cuarto capítulo se realiza un análisis más detallado de trayectorias laborales de jóvenes, y se encuentra que un mercado laboral muy dinámico, cambiante e inestable, como el mercado peruano de los últimos tiempos, tiene un enorme impacto sobre las posibilidades de movilidad social de los jóvenes. En el quinto capítulo se analiza el marco legal e institucional peruano para la promoción del empleo de jóvenes, y se constata sus posibilidades y limitaciones en el marco de las necesidades y oportunidades observadas en los capítulos anteriores. Esto sirve para, en el capítulo seis, realizar propuestas específicas sobre política laboral de jóvenes.

Capítulo 1

¿Qué sabemos sobre la inserción laboral de los jóvenes en el Perú?

LOS PRIMEROS ESTUDIOS empíricos sobre empleo en el Perú se remontan a inicios de la década de 1970, cuando empezaron a realizarse en el país las Encuestas de Niveles de Empleo producidas por el Ministerio de Trabajo³. Entre 1970 y 1995 estas encuestas se realizaron solo en Lima Metropolitana –la ciudad capital–, que concentra un tercio de la población del país y casi la mitad del mercado laboral urbano. A partir del año 1996, en el marco de un proceso de mejoramiento de encuestas, el INEI –con sus Encuestas Nacionales de Hogares (Enaho)– y el Ministerio de Trabajo –con sus Encuestas de Niveles de Empleo– firmaron un convenio para ampliar su cobertura al ámbito nacional urbano y luego al ámbito nacional total (urbano y rural). Así, entre 1996 y 2001 se aplicó en el país, en los terceros trimestres de cada año, una gran Encuesta Especializada de Empleo como resultado del mencionado convenio, lo que en la práctica constituyó un avance para los fines de la estadística del mercado laboral. Lamentablemente, a partir del año 2002 ese convenio no fue renovado y actualmente ambas instituciones –el INEI y el Ministerio de Trabajo– realizan encuestas de empleo cada una por su cuenta, con coberturas y cuestionarios diferentes⁴. Así pues, en la actualidad tenemos una diversidad de disponibilidad de datos, paralelos y a veces diferentes y hasta contradictorios entre sí, sobre el empleo

³ A estas encuestas se las conoce actualmente como Encuestas Especializadas de Empleo (EEE).

⁴ El INEI, además de las ya conocidas encuestas Enaho, a partir de marzo del 2001 inició la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), que se aplica mensualmente.

en el país.

Debido a esta realidad estadística nacional, para la elaboración del presente capítulo la primera decisión que se tomó fue cuál base de datos emplear. Observamos que la mejor encuesta laboral, desde el punto de vista del contenido del cuestionario, es la Encuesta Especializada de Empleo, que nuevamente está ejecutando el Ministerio de Trabajo en Lima y algunas ciudades del país. Esta encuesta permite solamente el análisis de dos tipos de series comparativas: a) las series para Lima Metropolitana en el período 1970-2002 y b) las series para el Perú urbano en el período 1996-2001. El interés en esta sección es observar cambios tanto de corto como de mediano plazo en el mercado laboral, razón por la cual optamos por analizar principalmente la serie de encuestas especializadas de Lima Metropolitana. Sin embargo, en el anexo 1 repetimos los cuadros más importantes de este análisis para el ámbito nacional urbano.

En el presente capítulo, realizamos una revisión panorámica de aquellos temas en los que más se ha incidido en la literatura sobre empleo juvenil en años recientes y enfatizamos en la discusión de temas nuevos que aparecen en esta revisión de cifras. Los grandes temas de análisis serán tres: a) la conformación de la oferta laboral en términos de la demografía y la participación laboral; b) la relación entre educación, capacitación y empleo; y c) los resultados más importantes del mercado laboral: niveles de empleo, condiciones de trabajo, ingresos y desempleo.

1.1 LA OFERTA LABORAL

La oferta laboral de jóvenes –y de mano de obra en general– ha experimentado notables cambios en las últimas décadas, como consecuencia del incremento de todos los factores que la componen: el demográfico, la participación laboral y las horas trabajadas. En esta sección se analizan los dos primeros, y el tercero se examina en la sección 1.2.

1.1.1 Crecimiento demográfico

La demografía define, en primer lugar, la cantidad de personas que ofertarán

su trabajo en el mercado laboral en un momento del tiempo. Diversos estudios han mostrado que entre fines de la década de 1960 e inicios de la de 1980, el Perú experimentó una suerte de “*baby boom*” (MTPE 1997) asociado a una reducción rápida de las tasas de mortalidad infantil⁵. Las tasas de crecimiento demográfico, que usualmente fluctuaban alrededor de 1,6% anual, llegaron a 2,8% anual en el período intercensal 1961-1972, y a 2,6% en el período 1972-1981. Como consecuencia de este crecimiento de la demografía, si en la década de 1970 había solo 200 mil jóvenes de 15 años en el país, en la actualidad el número de jóvenes de esa edad ha superado los 550 mil. Según el último censo, los jóvenes de 15 a 29 años suman 7,3 millones y representan el 28% de la población (INEI 2005a).

Cuadro 1.1
Perú: distribución de la población (1972-2003)

	1972	1981	1993	2003
Total (en millones)	14,0	17,8	23,0	27,1
Niños	6,1	7,4	8,5	9,0
Jóvenes	3,6	4,9	6,6	7,6
15 a 19	1,5	1,9	2,5	2,7
20 a 24	1,2	1,6	2,2	2,6
25 a 29	1,0	1,4	1,9	2,3
Adultos	3,7	4,8	6,9	9,1
Adultos mayores	0,4	0,7	0,9	1,4
% Niños/Total	44%	42%	37%	33%
% Jóvenes/Total	26%	28%	29%	28%
% Adultos/Total	27%	27%	30%	34%
% Adultos mayores/Total	3%	4%	4%	5%

Fuente: INEI (censos y actualización demográfica).

Elaboración: propia.

⁵ En realidad, de lo que se trató fue de una reducción rápida de la tasa de mortalidad, que no fue seguida rápidamente por una reducción similar en la tasa de natalidad. Se espera que después del 2010 la tasa de crecimiento de la población regrese a su estado normal de 1,6% anual. Para una discusión detallada de este tema, véase MTPE (1998a).

Con relación al mercado laboral, el problema empezó dos décadas después del nacimiento de estas nuevas cohortes —es decir, entre inicios de la década de 1980 y fines de la de 1990—, porque fue recién entonces cuando las nuevas cohortes nacidas en el “*baby boom*” se insertaron en el mercado laboral. El ingreso de cohortes más numerosas en el mercado de trabajo ha causado un impacto notable que ha sido analizado en algunos estudios. Un primer efecto que ha sido analizado en la literatura es el de la reducción drástica de los ingresos como consecuencia de la incorporación de más personas al mercado laboral. En un documento del MTPE (1997), por ejemplo, se estima que los miembros de las cohortes más numerosas tienen un efecto de 20% menos en sus ingresos solo por pertenecer a ellas; se trata de un castigo que los seguirá durante toda su vida, porque el tamaño de la cohorte los acompañará hasta el final de sus días⁶. Además, otros estudios indican que el producto por trabajador dejó también de crecer en la década de 1980 (Chacaltana 2004).

Otro efecto, más relevante en años recientes, es el de la emigración internacional, especialmente de jóvenes. Desde hace algunos años, la literatura sobre el mercado laboral viene advirtiendo sobre la existencia de grandes flujos de emigrantes hacia el exterior. Las remesas de peruanos en el exterior llegaron a 1.200 millones de dólares en el 2003. Evidencia circunstancial revela que cuando uno pasa por una embajada, en especial de los Estados Unidos o algún país europeo, la encuentra siempre atestada de jóvenes que intentan salir del país para encontrar una oportunidad en el exterior. Pero, ¿cuántas personas salen realmente del país cada año? Este es un dato que no ha sido analizado hasta ahora. Nosotros hemos realizado una estimación simple, especialmente para el caso de los jóvenes, en función del tamaño de las cohortes involucradas en este grupo y las tasas de mortalidad reportadas por el INEI. Esto se muestra en el cuadro 1.2.

La estimación del saldo migratorio se puede realizar a partir de la comparación del tamaño de las cohortes. Por ejemplo, la cohorte de 15 a 19

⁶ Este resultado proviene de MTPE (1997). Las cohortes más numerosas ganan 20% menos de lo que hubieran ganado si su tamaño fuera más cercano al promedio de las otras cohortes.

Cuadro 1.2
Evolución del tamaño de las cohortes y estimación de saldo migratorio (miles de personas)

Cohortes	1993	2003	Diferencia	Mortalidad	Saldo migratorio
5 a 9	2.824				
10 a 14	2.659				
15 a 19	2.487	2.741	83	28	55
20 a 24	2.191	2.554	105	23	82
25 a 29	1.915	2.340	147	31	116
30 a 34		2.037	154	36	118
35 a 39		1.788	127	38	89

Fuente: INEI (censo de 1993 y actualización del 2003).
 Elaboración: propia.

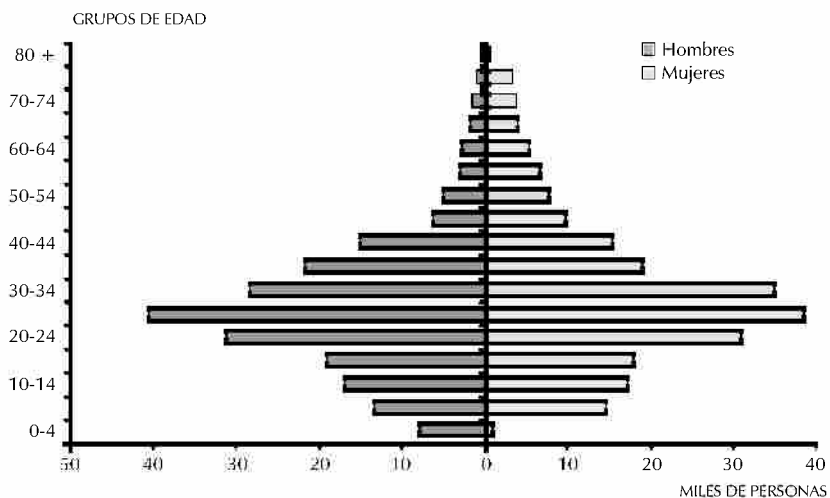
años tenía 2 millones 487 mil miembros en el año 1993. Esa misma cohorte, en el año 2003, ya tenía de 25 a 29 años pero solo contaba con 2 millones 340 mil personas. Es decir, se había reducido en 147 mil personas. De estos 147 mil, aproximadamente 31 mil se explican por la mortalidad natural de las cohortes. Por tanto, la diferencia de 116 mil personas se debe al saldo migratorio. El saldo migratorio es la diferencia entre las personas que emigran y las que inmigran. Lo que dicen estos datos es que en el período de diez años analizado, el saldo migratorio fue negativo en 116 mil personas para una cohorte de edad. El cuadro 1.1 dice también que los saldos migratorios son más grandes entre los jóvenes, aquellos que en 1993 tenían de 15 a 24 años de edad y en el 2003 tenían de 25 a 34 años⁷.

Datos recientemente reportados por la Dirección General de Migraciones y Naturalizaciones - Digemin (en su página web) confirman estas tendencias: entre el 2001 y octubre del 2005 se habrían marchado del país aproximadamente 1,4 millones de personas. Además, datos del INEI

⁷ Si se extiende este análisis a todas las cohortes, se obtiene gruesamente que en el período 1993-2003 el saldo migratorio fue negativo en alrededor de un millón de personas. Este proceso se ha acelerado notablemente en los últimos años.

(2001) sobre emigración a los Estados Unidos indican que quienes más emigran en la actualidad son las mujeres, en especial las mujeres jóvenes, pues al parecer en el exterior hay relativamente más demanda de trabajo femenino de jóvenes peruanos (ver gráfico 1.1).

Gráfico 1.1
Emigración por estructura de edades
(con destino a los Estados Unidos)



Nota: La estructura por edades corresponde a la observada en el censo de los Estados Unidos para los inmigrantes peruanos entre 1985 y 1990.
Fuente: INEI (2001).

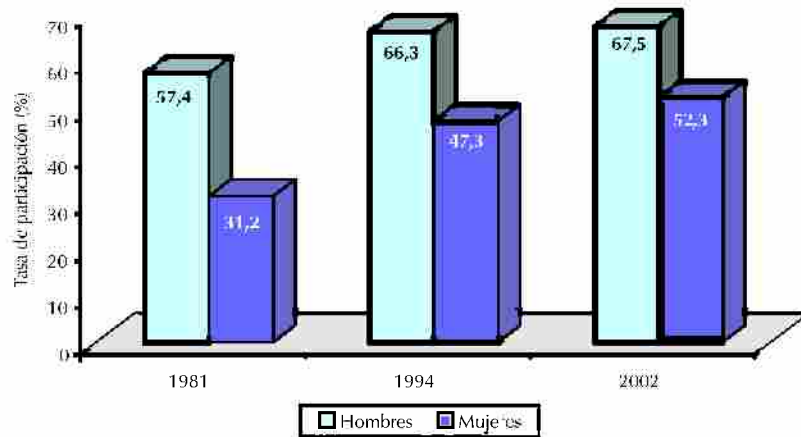
1.1.2 Participación laboral

Al factor demográfico hay que añadirle el incremento notable de las tasas

⁸ La tasa de participación laboral o tasa de actividad refleja la cantidad de mano de obra dispuesta a trabajar existente en cada grupo demográfico. Formalmente, se define como la suma de los ocupados más los desocupados sobre la población total en edad de trabajar.

de participación laboral que se ha observado en las últimas décadas⁸. El incremento de la participación laboral –que pasó de 44% en 1981 a 60% en el 2002– ha sido analizado en numerosos estudios que atribuyen este crecimiento fundamentalmente al masivo ingreso de las mujeres en el mercado laboral en las tres últimas décadas (Felices 1996; MTPE 1997; Vega-Centeno y Velazco 1999; Garavito y Carrillo 2004). Las razones para este incremento en la participación de las mujeres tienen que ver con su mayor acceso al sistema educativo –asociado a la expansión del sistema escolar básico, que ha afectado decisiones de fertilidad y trabajo– y a cambios en el papel de la mujer y su percepción en la sociedad (Felices 1996). En tiempos recientes, este proceso ha continuado (ver gráfico 1.2).

Gráfico 1.2
Lima Metropolitana: evolución de las tasas de participación laboral juvenil

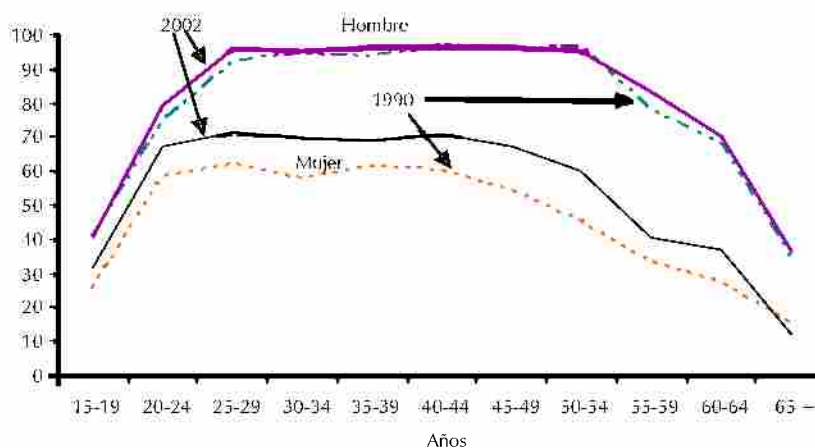


Fuentes: INEI (1984); MTPE (1994, 2002), EEE.

Para fines específicos del presente estudio, interesa analizar la participación laboral a lo largo del ciclo de vida. De manera consistente con la teoría económica, esta relación tiene una forma de “U” invertida, es decir, la participación es baja cuando se es joven. Luego, a partir de los 30 años, llega

a un nivel máximo y posteriormente decae, a partir de los 50 años en los hombres y un poco antes en el caso de las mujeres (gráfico 1.3). Este gráfico además indica que los hombres tienen mayores tasas de participación que las mujeres y, más importante aún, que en la última década el incremento en la participación laboral ha ocurrido principalmente entre las mujeres, pues en el caso de los hombres no se observa cambio significativo.

Gráfico 1.3
Lima Metropolitana: tasas de participación por rangos de edad



Fuente: MTPE (1990, 2002), EEE.

Una perspectiva interesante, que se ha empezado a analizar en tiempos recientes, son las razones de la actividad y, especialmente, de la inactividad. Para la actividad, las razones son bastante conocidas: el empleo o el desempleo. Según el cuadro 1.3, las tasas de desempleo de los jóvenes se han incrementado en la década de 1990, aunque claramente con fluctuaciones cíclicas. A la inversa, la proporción de ocupados en la PEA parece haberse reducido.

La pregunta de interés en esta sección es a qué se dedica el 40% de los jóvenes que se reportan como inactivos en las encuestas. Al respecto, el cuadro 1.3 indica que la mitad se dedica solamente a estudiar y un tercio

se dedica solo a “su casa”. Como se puede intuir, la mayor parte de los jóvenes que se dedican a “su casa” son mujeres. Con apoyo en este tipo de análisis, en los últimos años se ha llamado la atención respecto de un grupo que parece estar creciendo. Se trata del grupo de jóvenes que “no estudian ni trabajan”, que ha sido identificado como una categoría en riesgo social (Saavedra y Chacaltana 2001; Conaju 2003; INEI 2003). Según los datos del cuadro 1.3, un 26% de los jóvenes no estudia ni trabaja⁹. Sin embargo, como veremos más adelante, la situación es mucho más complicada. Existe un conjunto de combinaciones muy amplio entre educación y trabajo, y entre los que estudian y no trabajan hay varios segmentos que merecen atención. Volveremos sobre este punto en la sección 4.2.1.

Cuadro 1.3
Lima Metropolitana: causas de la actividad e inactividad laboral
(1986-2002)

	1986	1990	1994	1998	2002
Total de jóvenes (miles)	1.541	1.869	2.095	2.173	2.286
PEA	58,2	56,4	56,6	61,7	59,7
Ocupados	53,0	48,7	49,8	54,8	51,7
Desocupados	5,3	7,7	6,7	6,9	8,0
Inactivos	41,8	43,6	43,4	38,3	40,3
Estudiantes	28,8	26,3	28,7	21,0	22,7
Amas de casa	10,8	14,2	12,5	13,1	12,1
Resto	2,2	3,1	2,2	4,2	5,5
No estudian ni trabajan	18,3	25,0	21,5	24,2	25,6
Hombres	4,0	7,6	5,8	6,1	8,9
Mujeres	14,3	17,4	15,7	18,1	16,6

Fuentes: MTPE (1986, 1990, 1994, 2002), EEE; INEI-MTPE (1998), Enaho-III.

1.1.3 Educación y capacitación laboral

El tiempo de los jóvenes usualmente es compartido entre educación, tra-

⁹ En el ámbito nacional, esta cifra llega a aproximadamente 2 millones. De estos, el 50% pertenece a hogares pobres.

bajo y actividades familiares. Probablemente las decisiones más importantes para el futuro laboral de los jóvenes tienen que ver con las oportunidades educativas. Luego de la secundaria, algunos continúan con estudios superiores. Sin embargo, hay quienes no tienen esta posibilidad y acceden a una oferta de formación de cursos cortos de capacitación laboral o formación para el trabajo. En esta sección analizamos la información disponible sobre esta materia en el Perú.

a. Educación

Desde hace varios años, diversos estudios señalan que en el país se ha producido una transformación en la estructura de la población por nivel educativo (Sulmont 1986; Saavedra y Díaz 1999; McLauchlan 1994). Este cambio, además, parece haber sido bastante rápido en el contexto latinoamericano (Gallart 2000). En 1972, el 94% de la población del país solo había llegado hasta el nivel secundario. Treinta años después, en el 2002, solo el 9% no había terminado la secundaria. Lo que ha crecido fuertemente en los últimos años ha sido la educación secundaria completa (se ha duplicado) y la educación superior ha empezado a crecer de manera muy rápida. En particular, el acceso de las mujeres a la educación ha sido notable, al punto que la proporción de mujeres con educación superior universitaria y no universitaria supera a la de los hombres en el año 2002.

Esta expansión del sistema educativo –en especial del sistema escolar básico¹⁰– se ha hecho, sin embargo, a costa de una reducción en la calidad de la educación que se imparte. Datos recientemente publicados por el Ministerio de Educación, derivados de una prueba aplicada a jóvenes de cuarto grado de secundaria, indican que estos jóvenes prácticamente egresan de la secundaria sabiendo leer pero sin entender lo que leen y sin poder resolver problemas matemáticos simples (Minedu 2001). Esta realidad es bastante preocupante porque pone en riesgo la utilidad del sistema educativo básico para el mercado de trabajo.

Ahora bien, las opciones educativas de los jóvenes no se limitan a la educación básica. Para un grupo de ellos la educación superior es una

¹⁰ El sistema escolar básico incluye los niveles de primaria y secundaria.

Cuadro 1.4
Perú: Evolución de la población por nivel educativo

Nivel educativo	1972			1993			2002		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Sin nivel	7,0	21,4	14,2	2,7	6,3	4,5	0,4	0,8	0,6
Inicial	0,6	0,9	0,8	0,3	0,3	0,3	0,1	0,0	0,1
Primaria	49,7	45,7	47,7	21,9	25,5	23,7	7,8	10,0	8,9
Secundaria	35,1	26,5	30,8	51,7	42,9	47,2	67,4	61,4	64,3
Superior no universitaria	0,5	1,0	0,7	11,0	13,9	12,5	12,9	15,0	13,9
Superior universitaria	5,7	3,3	4,5	10,6	9,4	10,0	11,3	12,9	12,1
No especificado	1,4	1,2	1,3	1,8	1,7	1,8			
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuentes: INEI (1974,1994), censos nacionales; MTPE (2002), EEE.

alternativa, y, de hecho, una proporción creciente de jóvenes está optando por la educación superior, en correspondencia con la expansión de este sistema en el país.

Todo esto conforma, pues, una realidad educativa bastante diversa entre los jóvenes, ya que algunos se encuentran estudiando, otros ya egresaron y otros más abandonaron el sistema en diversos niveles. Según el cuadro 1.5, un 32% de los jóvenes de Lima se encontraba estudiando tanto en el sistema escolar básico como en el sistema de educación superior. El 67,7% no estudiaba pero ya había estudiado. Este grupo es bastante interesante. Dentro de este porcentaje hay un 14,5% que ya no estudia pero que tiene educación básica incompleta, es decir, son jóvenes que desertaron del sistema de educación en algún momento de su trayectoria escolar. De manera interesante, este porcentaje se va reduciendo en las cohortes más jóvenes.

La mayor parte de los jóvenes que ya no estudian pero estudiaron tienen educación secundaria completa (38% del total de jóvenes) y no han podido seguir educación superior. Asimismo, en el grupo de los que no estudian hay un 11% de jóvenes que ya egresaron de la educación superior, aunque claramente con posibilidades laborales muy diferentes a los jóvenes que solo cursaron secundaria.

Cuadro 1.5
Lima Metropolitana: situación educativa de los jóvenes

	15-19	20-24	25-29	Total
Total de jóvenes (miles)	742	823	721	2.286
Estudia actualmente (%)	60,6	27,4	8,0	32,1
Educación básica	49,0	2,7	0,2	17,0
En su nivel	11,1	0,0	0,0	3,6
Con retraso	38,0	2,7	0,2	13,4
Educación superior	11,6	24,8	7,8	15,1
Sup. no universitaria	5,4	9,2	2,4	5,9
Sup. universitaria	6,2	15,5	4,6	9,1
Postgrado	0,0	0,0	0,7	0,2
No estudia pero estudió (%)	39,4	72,2	91,7	67,7
Educación básica no completa	10,0	15,5	17,9	14,5
Egresó de secundaria	28,2	42,4	44,2	38,3
Superior no completa	0,9	5,3	6,3	4,2
Egresado superior	0,3	9,0	23,3	10,7
No ha estudiado nada (%)	0,0	0,3	0,2	0,2

Fuente: MTPE (2002), EEE.

Un conjunto bastante numeroso de jóvenes se concentra en el grupo de aquellos que ya no estudian, que a lo sumo han terminado la educación básica y que ya se encuentran en el mercado de trabajo. Este grupo constituye el 52,8% de los jóvenes en total, pero representa casi dos tercios de la PEA juvenil.

b. Capacitación para el trabajo

Los jóvenes que no han podido seguir cursos de estudios superiores tienen la opción de seguir cursos cortos –menos costosos en términos de recursos y tiempo– que los formen para el trabajo. Estos cursos son parte del acervo de opciones de formación para el trabajo que tienen los jóvenes en la actualidad, en especial aquellos de bajos recursos (Saavedra y Chacaltana 2001). Diversos estudios se han realizado recientemente sobre este tema (Sulmont 1986; Chacaltana y Sulmont 2004). Estos coinci-

Cuadro 1.6
Lima Metropolitana: combinaciones de educación y trabajo

	Estudia		No estudia pero estudió		No estudia ni estudió	Total
	Educación básica	Educación superior	Educación básica	Educación superior		
Total de jóvenes en miles	389	345	1.207	341	5	2.286
Total de jóvenes (porcentaje)	17,0	15,1	52,8	14,9	0,2	100
PEA	3,4	7,0	36,8	12,3	0,1	59,7
Ocupado	2,7	5,9	31,8	11,2	0,1	51,7
Tiempo parcial	1,4	2,8	6,2	2,7	0,1	13,1
Tiempo completo	1,3	3,1	25,6	8,5	0,0	38,5
Desocupado	0,7	1,1	4,9	1,2	0,0	8
Inactivo	13,6	8,1	16,0	2,6	0,1	40,3
Estudiante	13,3	7,3	2,0	0,1	0,0	22,7
Su casa	0,0	0,2	10,5	1,5	0,0	12,1
Otro	0,3	0,6	3,6	1,0	0,1	5,6

Fuente: MTPE (2002), EEE.

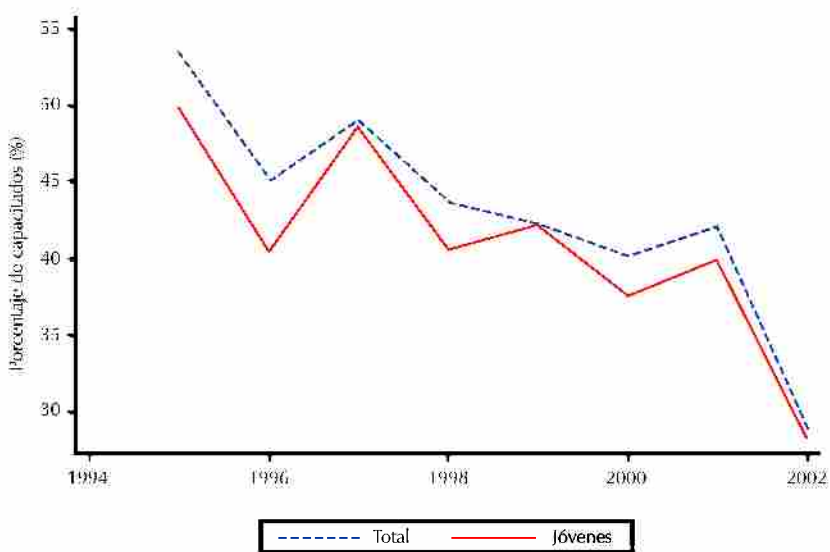
den en señalar que el sistema de capacitación, si acaso existe, reproduce los mismos problemas del sistema escolar básico: dispersión, baja calidad y bajos retornos son usualmente los problemas más comúnmente asociados a muchos de los centros de formación para el trabajo en el país.

Es tal vez a propósito de ello que la proporción de personas que declara haberse capacitado en algún momento de su trayectoria se viene reduciendo en los últimos años¹¹. A pesar de que este indicador representa el contingente de capacitación del individuo, es ilustrativo que se esté reduciendo. La única posibilidad para que esto ocurra es que las nuevas cohortes ingresantes al grupo de los jóvenes tengan más bajos niveles de capacita-

¹¹ La forma en que la encuesta de hogares pregunta por esta variable es poco práctica, pues pregunta si la persona “se capacita actualmente o se ha capacitado en alguna ocasión en algún curso, profesión u oficio que lo prepare para el trabajo”. Desde este punto de vista, lo reportado en este indicador es un contingente.

ción que las que egresan de este grupo a lo largo del tiempo. Así, se puede intuir que, de cualquier forma, la capacitación de la mano de obra juvenil viene cayendo a lo largo del tiempo.

Gráfico 1.4
Lima Metropolitana: porcentaje de personas con capacitación laboral (1995-2002) (%)



Fuente: MTPE (2002), EEE.

Las causas y consecuencias de esta reducción en la proporción de jóvenes que se capacitan aún no han sido analizadas por la literatura especializada en el Perú, pero es probable que tenga que ver con la calidad del sistema, su adecuación a las necesidades del mercado laboral y/o la aparición de alternativas educativas teóricamente más atractivas, como la educación superior o tecnológica de larga duración.

Una pieza de evidencia interesante en este sentido se refiere a las características de la capacitación que reciben los jóvenes. Según el cuadro 1.7, la mayor parte de los jóvenes que se capacitan lo hace mediante cursos

cortos en institutos de educación superior o centros de educación ocupacional (CEO). Una proporción bastante baja lo hace en empresas¹². El problema con esta distribución de la capacitación es que, justamente, la mayor parte de los jóvenes recibe su formación en entidades que producen bajos retornos a la capacitación. Según Saavedra y Chacaltana (2001), es la capacitación en las empresas la que produce los mayores retornos para los jóvenes; y la capacitación impartida en los CEO es la que menos retornos económicos produce¹³. La lógica es que la capacitación que se proporciona en las empresas es pertinente en el sentido de que es justamente aquella que necesita el aparato productivo. Como se ha visto, sin embargo, muy pocos jóvenes declaran haberse capacitado bajo esta modalidad, aun cuando existen mecanismos legales que la incentivan¹⁴. En cualquier caso, esta información también confirma que los cursos de computación se encuentran entre los más solicitados en materia de capacitación laboral, lo cual no tendría nada de malo siempre y cuando la calidad de estos fuera la misma. Lamentablemente, evidencia cualitativa sobre la forma en que se imparten estos cursos deja dudas sobre los mismos¹⁵.

1.2 LOS RESULTADOS DEL MERCADO LABORAL

Estas son, pues, las características de los jóvenes al momento de enfrentarse al mercado laboral. Se trata, sin duda, de un espacio bastante complejo que contiene diversos mecanismos de exclusión: por sexo, por educación

¹² Del mismo modo, las Fuerzas Armadas cumplen un papel menor como proveedoras de capacitación entre los jóvenes. Alguna literatura indica que en el pasado las Fuerzas Armadas habrían cumplido un papel más importante como fuente de entrenamiento ocupacional para la juventud. Eso parece haber cambiado en las últimas décadas.

¹³ Los retornos a la capacitación constituyen un premio en términos de ingresos. Se estiman como la diferencia en ingresos de aquellos que se capacitaron en cierto tipo de institución respecto de quienes no lo hicieron.

¹⁴ Se trata de los convenios y contratos de formación para el trabajo de jóvenes (D.L. 728). Volveremos sobre este punto en el capítulo 5.

¹⁵ Un análisis de contenido de la capacitación se puede encontrar en Chacaltana (2003).

Cuadro 1.7
Lima Metropolitana: ¿dónde y en qué se capacitan los jóvenes? (2002)

	15-19	20-24	25-29	Total
Total de jóvenes	742.234	822.651	720.671	2.285.556
Se capacita	18,2	32,4	33,7	28,2
¿Dónde se capacita? (%)				
Centro de entrenamiento ocupacional	4,4	10,6	10,5	8,5
Centro de formación sectorial	0,4	0,7	1,9	1,0
Curso en un instituto superior / Esc. superior	6,2	11,9	12,8	10,4
Curso en una universidad	1,3	3,0	3,1	2,5
Colegio secundario, técnico o instituto	4,6	1,9	0,7	2,4
Centro de trabajo (empresa)	0,0	2,0	2,3	1,4
Fuerzas Armadas	0,1	0,4	0,4	0,3
Otro	1,2	1,9	2,0	1,7
¿En qué se capacita? (%)				
Computación avanzada	5,2	7,1	3,9	5,4
Cosmetología	1,4	2,5	2,7	2,2
Inglés (básico)	1,0	2,0	1,8	1,6
Computación básica	0,8	1,5	1,5	1,3
Modista	0,3	0,7	1,5	0,8
Alta costura	0,5	0,8	1,0	0,8
Ensamblaje y reparación computadoras	0,7	1,3	0,2	0,8
No se capacita	81,8	67,6	66,3	71,8

Fuente: MTPE (2002), EEE.

y lugar de estudio, e incluso por raza y apariencia. No todos estos fenómenos son directamente observables desde el punto de vista estadístico, pero son bastante mencionados en estudios de tipo cualitativo¹⁶. En la presente sección, nos concentramos en el análisis de los resultados más importantes que produce el mercado laboral y que han podido ser medidos empíricamente en años recientes.

¹⁶ Gallart (2000); Instituto de Publicaciones, Educación y Comunicación (1991); Merino (1999) y Panfichi (1993).

1.2.1 Empleo

Quizás el resultado más importante para los fines de este estudio se refiere a la inserción laboral de los jóvenes. ¿Cómo se estructura el mercado laboral de jóvenes? El cuadro 1.8 indica que en el año 2002 había en Lima Metropolitana un millón 181 mil jóvenes ocupados, de los cuales 56,3% eran hombres y 43,7%, mujeres. En el mismo cuadro se incluye información de años anteriores, con el objetivo de evidenciar que la estructura del mercado de trabajo juvenil ha experimentado pocas modificaciones en las dos últimas décadas. Existen muy pocos jóvenes dueños de empresas con trabajadores a su cargo, aunque alrededor de uno de cada cinco jóvenes trabaja de manera independiente. Entre los asalariados, la mayor proporción se concentra en las microempresas y pequeñas empresas, y cerca de un 14% de ellos trabaja en otras ocupaciones, en especial bajo la modalidad de trabajo doméstico (por lo tanto, se trata de mujeres jóvenes).

Cuadro 1.8
Lima Metropolitana: estructura del mercado laboral de los jóvenes

	1986	1990	1994	1998	2002
Total de jóvenes ocupados	816.192	910.641	1.044.445	1.190.036	1.181.489
Hombres (%)	53,3	57,9	59,1	53,7	56,3
Mujeres (%)	46,7	42,1	40,9	46,3	43,7
Modalidad de inserción laboral (%)					
Público	11,4	9,6	7,9	6,1	5,4
Privado	88,6	90,4	92,1	93,9	94,6
Categoría ocupacional					
Patrones	2,1	2,5	2,5	2,7	2,7
Independientes	27,4	22,3	17,2	16,1	22,5
Asalariados	58	59,3	64,4	65,7	60,5
Asalariados privados	46,4	49,6	56,4	59,6	55,0
Micro (2-9)	19,8	21,6	24,8	27,4	22,9
Pequeña (10-49)	14,2	14,4	14,2	13,4	16,9
Mediana (50-99)	5	4,3	4,5	3,6	5,3
Gran Emp. (100+)	7,4	9,3	12,9	15,2	9,9
Otros	12,5	15,8	15,9	15,5	14,3

Fuentes: MTPE (1986, 1990, 1994, 2002), EEE; INEI-MTPE (1998), Enaho-III.

Probablemente uno de los cambios más notables que se observa en el cuadro 1.8 es la reducción de la participación del empleo público en el empleo total juvenil. A la inversa, el crecimiento del empleo privado se explica fundamentalmente por la importante proporción de jóvenes que se encuentran trabajando como asalariados en empresas o negocios donde tienen un patrón¹⁷.

El tema de la elevada proporción de jóvenes asalariados en realidad es consistente con la hipótesis de que existe un sesgo en las empresas privadas respecto de este tipo de mano de obra. Con el propósito de seguirle la pista a esta hipótesis, en el cuadro 1.9 se relaciona la proporción de la PEA con la proporción de empleo asalariado. Lo que se observa es que los grupos de población más jóvenes tienen más peso en el empleo asalariado privado que su peso en la PEA. Estadísticamente, los jóvenes menores de 20 años están menos representados en el empleo asalariado que en la población en edad de trabajar. Sin embargo, los jóvenes de 21 a 29 años están más que representados. En el conjunto, los jóvenes representan poco más de un tercio de la PEA, pero representan casi el 50% del empleo asalariado privado. Esto parece constituir evidencia para argumentar un sesgo de las empresas del sector privado a favor de los jóvenes, pero, como se verá más adelante, esto se debería principalmente a que los jóvenes cuestan menos para las empresas.

¹⁷ Aquí se está utilizando el concepto “asalariado” como sinónimo de “con pago”. Este pago puede ser por tiempo o por producto.

Cuadro 1.9
Lima Metropolitana: participación en el empleo asalariado privado
y la PEA por edades

	1990			2002		
	PEA	PEA ocupada	% de asalariados privados	PEA	PEA ocupada	% de asalariados privados
Jóvenes	42,5	40,1	51,3	36,9	35,4	48,2
15-19	10,0	9,2	11,3	6,6	5,7	7,2
20-24	16,0	14,7	21,5	14,8	14,1	20,4
25-29	16,5	16,2	18,5	15,5	15,6	20,6
Adulto joven (30-45)	37,1	38,3	33,7	39,1	40,2	35,8
Adulto (46-60)	15,2	16,0	12,1	18,6	19,1	13,1
Adulto mayor (61 a más)	4,5	4,7	2,6	4,8	4,7	2,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: MTPE (2002), EEE.

Además del tipo de empresa y puesto al que accede el joven, es interesante también observar el tipo de ramas y ocupaciones específicas en las que se inserta. En el cuadro 1.10 se realiza un análisis general sobre las ramas de actividad en que trabajan los jóvenes. Lo que se observa es que hay tres ramas que albergan mayoritariamente a los jóvenes: servicios, comercio e industria, en ese orden. Estas tres ramas albergan casi al 75% de los jóvenes trabajadores de Lima¹⁸. Más aún, esta composición no parece haber cambiado en las últimas décadas.

¹⁸ En el anexo 1 (cuadro A1.7), se muestra que en estas ramas trabaja el 63% del total de jóvenes en el ámbito nacional urbano.

Cuadro 1.10
Lima Metropolitana: composición del empleo juvenil
por rama de actividad

Rama de actividad	1986	1990	1994	1998	2002
Actividades extractivas	1,5	1,4	0,6	0,1	0,8
Industria	24,2	23,2	21,6	13,2	20,0
Construcción	5,2	4,6	6,1	5,4	5,3
Comercio	24,0	29,1	25,8	23,7	25,0
Restaurantes y hoteles	4,7	2,3	3,3	8,6	4,4
Transp., almac. y comunic.	4,8	5,4	6,2	10,0	9,3
Servicios	25,2	25,7	29,2	29,3	28,4
Hogares	10,4	8,4	7,2	9,7	6,9

Fuentes: MTPE (1986, 1990, 1994, 2002), EEE; INEI-MTPE (1998), Enaho-III.

Dentro de estas ramas, ¿cuáles son aquellas específicas en las que trabajan los jóvenes? El análisis más detallado de las subramas en que trabajan los jóvenes permite observar detalles interesantes.

La información del cuadro 1.11 permite observar que los hombres, por ejemplo, trabajan más en las subramas de transporte o de construcción, mientras que las mujeres se concentran fuertemente en la actividad de servicios domésticos. Y dentro de estas ramas, ¿en qué oficios específicos trabajan los jóvenes? En el cuadro 1.12 se analizan las ocupaciones específicas y se ve que la ocupación más frecuente entre los hombres es la de vendedor, sea de tipo ambulante o en un establecimiento. Para las mujeres, esa es la segunda alternativa más importante, pues la más importante es la ocupación de trabajadora doméstica (22% en el 2002). Esto quiere decir que cualquier política en favor del servicio doméstico influirá decisivamente sobre un grupo importante de jóvenes en el mercado laboral. Resulta también interesante que casi 20% de las jóvenes trabaje como comerciante, lo cual es consistente con el *boom* del comercio en el Perú en

Cuadro 1.11
Lima Metropolitana:
empleo juvenil por subramas (cuatro dígitos CIU)

	2002
Hombres (% del total de jóvenes ocupados)	
Otros tipos de transporte regular de pasajeros vía terrestre	7,3
Construcción de edificios y partes; obras de ingeniería civil	7,2
Venta al por menor de productos en puestos de mercados	5,2
Otros tipos de transporte no regular de pasajeros vía terrestre	4,3
Elaboración de productos de panadería	3,6
Mantenimiento y reparación de vehículos automotores	3,4
Venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en almacenes especializados	3,3
Restaurantes, bares y cantinas	3,2
Fabricación de muebles	2,8
Fabricación de prendas de vestir; excepto prendas de piel	2,6
Mujeres (% del total de jóvenes ocupadas)	
Hogares privados con servicio domestico	14,9
Venta al por menor de productos en puestos de mercado	8,7
Venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en almacenes especializados	6,9
Restaurantes, bares y cantinas	5,0
Enseñanza primaria	4,1
Fabricación de prendas de vestir; excepto prendas de piel	3,4
Venta al por menor de otros productos en almacenes especializados	2,9
Venta al por menor de casas de venta por correo	2,7
Venta al por menor de productos textiles, prendas de vestir, calzado y artículos de cuero	2,5
Actividades de la administración pública en general	2,4

Fuente: MTPE (2002), EEE.

la última década, sea a través de los establecimientos que se han instalado en el país o los mecanismos de “impulsadoras”, que antes no se conocían. Lo cierto es que las jóvenes actualmente trabajan en cualquier comercio, incluyendo estaciones de combustible (grifos).

Cuadro 1.12
Lima Metropolitana: empleo juvenil por ocupaciones específicas

	1990	2002
Hombres		
Vendedores ambulantes	12,3	3,8
Comerciantes vendedores al por mayor y menor	9,9	9,4
Obreros, mecánicos y ajustadores de metales, equipos eléctricos y de vehículos de motor	9,6	7,0
Obreros de calzado, sastres, modistos y afines	8,2	5,8
Obreros de la construcción	5,3	4,3
Conductores de medios de transporte y afines	4,2	7,0
Personal doméstico, lavaderos, limpiadores y afines	8,8	6,9
Peones (minería, construcción, transportes, manufactura)	7,8	6,7
Mujeres		
Personal doméstico, lavanderas, limpiadoras y afines	19,9	22,0
Vendedoras ambulantes	14,3	8,0
Jefas de dependencias administrativas y oficinistas	11,4	6,1
Comerciantes vendedoras al por mayor y menor	11,2	19,9
Profesoras	7,6	6,6
Obreras de calzado, sastres, modistas y afines	6,2	4,4

Fuente: MTPE (1990, 2002), EEE.

1.2.2 Condiciones de trabajo

Los jóvenes se han insertado en ramas y ocupaciones de gran crecimiento reciente, como el comercio, el transporte y la construcción. La pregunta es: ¿qué tipo de empleo es el que han obtenido estos jóvenes? La información que se presenta en el cuadro 1.13 permite observar la extremada precariedad en que los jóvenes desempeñan su labor. Se analizan cuatro tendencias, básicamente. En primer lugar, la duración del empleo de los jóvenes no se ha reducido tanto como el promedio de los trabajadores en el mercado laboral, pero sí ha habido un incremento fuerte en la cantidad de horas trabajadas.

En segundo lugar, la precarización del empleo asalariado para los jóvenes, medida a través del cumplimiento o no de contratos laborales, se ha incrementado. En efecto, más de la mitad de los jóvenes trabaja sin ningún contrato; este porcentaje subió un poco a mediados de la década de

1990, pero luego volvió a su nivel. Lo que sí se ha reducido notablemente es el empleo permanente de jóvenes, y se ha incrementado el empleo temporal o flexible, como consecuencia de la aparición e impulso de nuevas modalidades de formación flexible que se promovieron en el país en la década pasada. Esta tendencia del empleo por modalidad contractual entre los jóvenes es diferente de la que se ha observado en los adultos, quienes han experimentado una caída notable del empleo permanente y, al mismo tiempo, un incremento significativo del empleo sin contrato.

La tercera tendencia importante es la que se refiere a la sindicalización. Se sabe que para el promedio del mercado laboral peruano la sindicalización se redujo de 39% en 1990 a menos de 5% en el 2000 (Chacaltana 2001), aunque luego se ha recuperado levemente, al 7%. En el caso de los jóvenes, entre quienes la sindicalización usualmente es menor al promedio, este proceso ha llegado prácticamente a su eliminación. Ya casi no hay trabajadores jóvenes sindicalizados y eso constituye un serio problema de representación de los intereses de este grupo. Como se sabe, en los espacios de diálogo social en el país —como el Consejo Nacional de Trabajo— los trabajadores solo están representados por los sindicatos; al haber muy pocos jóvenes en estos gremios, esto quiere decir que no hay quién los represente adecuadamente en el diálogo social.

Finalmente, la cuarta tendencia se refiere a los mecanismos de protección social en el mercado de trabajo. La reforma de los mecanismos de protección social implementada en la década pasada significó una reducción importante de los niveles de protección social para el promedio de los trabajadores. Un hecho interesante es que en el caso de los jóvenes esta caída no ha sido tan marcada en lo que se refiere a pensiones, y ha sido menor en el caso de la salud. Esto no quiere decir, sin embargo, que los jóvenes se encuentren en mejor situación que el promedio. Lo único que esto indica es que antes de la reforma los jóvenes tenían niveles de protección bastante bajos, y que la reforma solo ha podido alterar levemente esa situación, y hacia la desprotección. Estas tendencias indican que, en términos comparativos, los jóvenes han visto empeorar sus empleos, pero más agudo ha sido el cambio en los adultos.

Los jóvenes por lo general no acceden a los mejores empleos en los inicios de sus trayectorias laborales, y más bien deben empezar desde muy

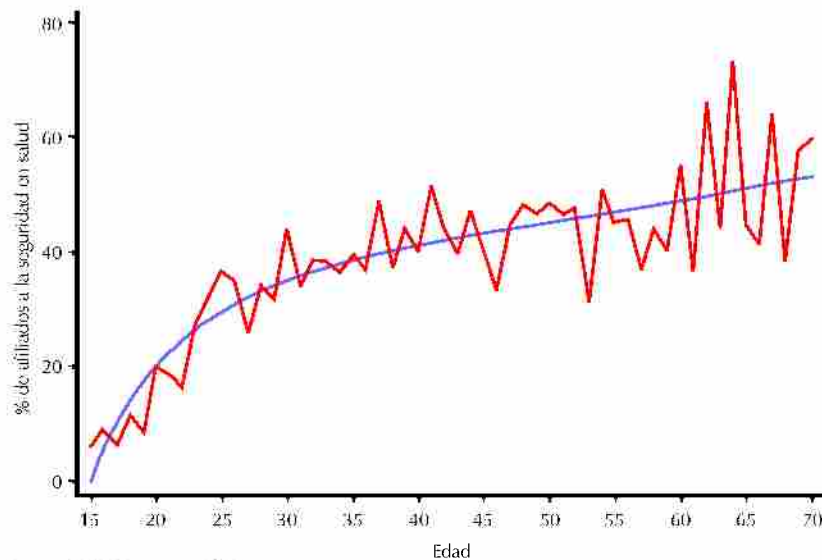
Cuadro 1.13
Lima Metropolitana: condiciones de trabajo de los jóvenes

	Duración		Modalidades contractuales					Tasa de sindicalización (en empresas de 20 o más trabajadores)	Protección social	
	Duración del empleo (meses)		Horas trabajadas (semana)	Permanente	Flexible	Sin contrato (%)	Pensiones (%)		Salud (%)	
1990	27,5		41,3	24,8	20,0	55,2	16,2	n.d.	n.d.	
1991	31,0		42,7	28,3	20,8	50,9	12,5	n.d.	n.d.	
1992	27,2		43,1	18,4	34,4	47,2	9,4	n.d.	n.d.	
1993	24,7		43,7	20,1	36,6	43,3	6,5	25,0	35,2	
1994	25,5		44,5	16,8	36,6	46,6	6,4	25,5	35,9	
1995	23,8		44,7	14,6	36,6	48,8	3,0	25,0	32,4	
1996	23,1		44,8	10,2	24,5	65,3	3,5	19,1	24,9	
1997	21,7		42,8	10,0	38,2	51,7	2,2	20,1	29,0	
1998	20,8		47,0	10,9	31,6	57,6	1,8	22,7	30,2	
1999	19,8		44,8	10,2	31,8	58,0	0,5	18,4	26,3	
2000	23,9		44,8	9,1	34,7	56,2	2,5	20,2	26,5	
2001	21,5		44,3	9,7	31,1	59,2	3,2	18,0	24,0	
2002	24,2		48,2	10,0	36,2	53,9	1,7	21,2	25,0	

Fuentes: MICTPE (1990-1995), 2002); EPH; INEI (1996-2001); Enahop-III.

abajo. De hecho, es al analizar las condiciones de trabajo de los jóvenes cuando se puede observar realmente que el empleo de este tipo de mano de obra se ha convertido para las empresas en una suerte de mecanismo informal de ajuste en el mercado laboral. Los jóvenes son un grupo demográfico con condiciones de trabajo usualmente más pobres, lo que se puede observar de manera muy clara en el gráfico 1.5. En las encuestas de hogares, un *proxy* de las condiciones de trabajo frecuentemente utilizado es la afiliación a la seguridad en salud: si no se tiene este mecanismo de protección, muy probablemente tampoco se tienen los otros. Lo que dice el gráfico 1.5 es que las condiciones de trabajo se van adquiriendo a lo largo de la vida de manera creciente. Por definición, los jóvenes siempre empiezan con condiciones de trabajo precarias, probablemente debido a menores expectativas, formación y experiencia; y recién cuando se hacen menos sustituibles para las empresas es que empiezan a adquirir mayores niveles de protección o mejores condiciones de trabajo en general.

Gráfico 1.5
Lima Metropolitana: protección social según ciclo de vida (2002)



Fuente: MTPE (2002), EEE.

Esta probablemente es la causa principal que explica por qué la participación de los jóvenes en el empleo asalariado privado supera proporcionalmente a su peso en la población. Las empresas utilizan a los jóvenes básicamente como una variable de ajuste. Los emplean en la medida que los necesitan, hacen una cuidadosa selección de aquellos que son más necesarios y dejan ir a los que no les son útiles en el largo plazo. Solo aquellos que continúan en la empresa —que son muy pocos— logran niveles de protección cada vez mayores a lo largo de su ciclo de vida. En todo momento del tiempo siempre habrá jóvenes deseosos de trabajar y aprender. Ese es un hecho que las empresas están aprovechando en el Perú actual, y que ha sido exacerbado por la promoción de contratos especiales para los jóvenes y mecanismos flexibles de contratación (*services* o cooperativas) en los que los jóvenes son el componente principal de la mano de obra intermediada.

1.2.3 Ingresos laborales¹⁹

En cuanto a los ingresos laborales de los jóvenes, como era de esperarse, estos se encuentran en niveles bastantes bajos, en muchos casos por debajo del salario mínimo legal. Más aún, los niveles promedio fluctúan bastante, lo que es consistente con la idea de que los jóvenes se encuentran en el extremo inferior de la distribución total de los ingresos.

Los datos que se muestran en el cuadro 1.14 confirman además que entre los jóvenes se reproducen las mismas diferencias existentes en el mercado laboral como un todo. Los ingresos van subiendo a medida que se incrementa la edad, lo cual es consistente con retornos positivos a la experiencia. Los hombres ganan más que las mujeres, probablemente por atributos explicados y no explicados, pero la diferencia de ingresos varía mucho entre años. También se confirma que los ingresos aumentan con la educación.

¹⁹ Para el propósito del presente estudio, se realiza aquí un análisis general de los ingresos laborales. Un examen más detallado de análisis de diferenciales excedería los límites del mismo.

Cuadro 1.14
Lima Metropolitana: evolución de los ingresos laborales
entre los jóvenes (en nuevos soles de 1994)

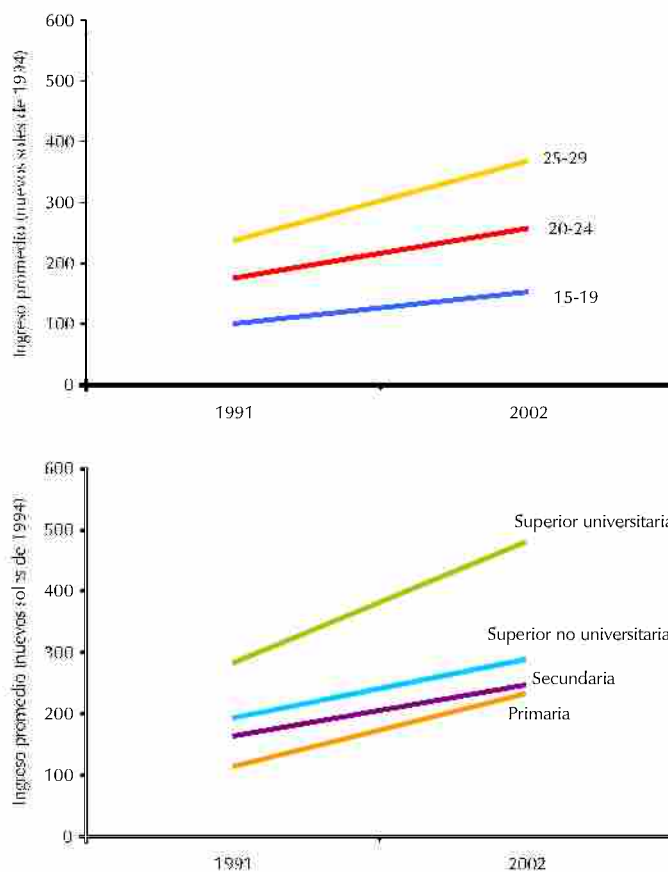
	1991	1994	1998	2002
Total	261,7	539,2	464,1	432,7
Jóvenes				
Total	182,7	367,0	347,3	289,0
Edad				
15-19	99,3	206,6	196,3	151,5
20-24	174,8	341,6	352,4	257,0
25-29	237,1	473,5	421,5	368,7
Sexo				
Hombre	223,1	410,4	395,7	299,6
Mujer	130,2	304,5	291,0	275,5
Educación				
Primaria	112,7	239,4	218,2	232,4
Secundaria	162,9	304,5	310,0	247,3
Superior no universitaria	192,4	478,8	399,6	288,5
Superior universitaria	282,1	558,0	522,9	479,2

Fuentes: MTPE (1991, 1994, 2002), EEE; INEI (1998), Enaho-III.

Probablemente una de las tendencias más importantes que se han observado en este caso, y que vale la pena resaltar, se refiere a la ampliación de las diferencias en los ingresos laborales. En efecto, en el mercado de trabajo se ha venido observando un incremento en la desigualdad. En particular, se ha observado que las diferencias en ingresos se han incrementado, especialmente debido a la educación. Esto se confirma en el caso de los jóvenes. En el gráfico 1.6 se muestra que mientras que para la mayoría de niveles educativos los ingresos reales han crecido mínimamente entre 1991 y 2002, el único caso en que los ingresos suben de manera significativa es el de aquellos jóvenes que cuentan con educación superior; como consecuencia de ello, su diferencial respecto de los que tienen solo educación secundaria se ha incrementado. Esto no solo muestra que el mercado de trabajo se está volviendo cada vez más competitivo para los jóvenes. Muestra también que

cada vez hay más jóvenes con niveles de educación avanzada. Y la educación se puede convertir en un mecanismo de exclusión y desigualdad si se concentra solo en algunos grupos. Probablemente sea esta una de las áreas más importantes de investigación hacia futuro en el país.

Gráfico 1.6
Lima Metropolitana: evolución de los ingresos de los jóvenes
por edad y educación (1990 y 2002)
(en nuevos soles de 1994)



Fuente: MTPE (1991, 2002), EEE.

1.2.4 Desempleo

Casi toda la literatura sobre inserción laboral de jóvenes se concentra en el tema del desempleo en este grupo. De hecho, los jóvenes tienen tasas de desempleo que casi duplican a las de los adultos, superiores al 10% y que en algunos años han superado el 13%. Esta constatación, sumada al hecho de que los jóvenes además constituyen casi el 40% del total de desocupados del país, ha llevado a pensar que si se reduce el problema del desempleo en general, se estaría reduciendo también el problema de desempleo de los jóvenes.

En el cuadro 1.15 se muestran algunas características del desempleo de los jóvenes. Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, lo que es consistente con otros estudios sobre desempleo en el Perú (INEI 2000). Por otro lado, se observa que no existe una relación directa entre desempleo y educación: en el año 2002, los más educados tenían menos desempleo, pero en 1998 fue al revés, y en otros años se presentaron situaciones diversas. Es así que la idea tradicional de que la educación era una suerte de camino seguro hacia el empleo, o cuando menos hacia la reducción del desempleo, no parece confirmarse con esta información.

El cuadro 1.15 también añade dos piezas de información relacionadas con el mismo fenómeno: el incremento de la rotación laboral entre los jóvenes, de manera similar a lo que ha ocurrido en el mercado de trabajo en su conjunto. En primer lugar, el hecho de que la mayoría de los jóvenes desempleados son “cesantes” (es decir, tienen experiencia laboral previa), lo cual reta la visión tradicional de que los jóvenes se encuentran en una larga fila de postulantes por primera vez al mercado de trabajo. Esto es reflejo de la intensa actividad y movilidad existente actualmente en el mercado laboral peruano. En segundo lugar, la significativa reducción de la duración del desempleo juvenil. La imagen actual, pues, como en todo el mercado laboral, es de jóvenes que se mueven frecuentemente de ocupación a ocupación, situación a la que parecen haberse acostumbrado. Los empleos de por vida nunca han existido para los jóvenes, y lamentablemente esa aspiración no parece ser parte de sus ideales en la actualidad. Esto además tiene implicancias sobre las decisiones de capacitación o for-

mación para el trabajo: numerosos estudios de caso han encontrado que los jóvenes que se capacitan lo hacen incluso en ramas que no tienen nada que ver entre sí (por ejemplo, enfermeras que estudian confecciones); lo único en común que tienen estos oficios es la posibilidad de un empleo. Los jóvenes, en la actualidad, se preparan “para lo que haya”.

Cuadro 1.15
Lima Metropolitana: Características del desempleo en los jóvenes

	1986	1990	1994	1998	2002
Desocupados	81.599	143.454	140.606	150.296	182.752
Tasa de desempleo juvenil	9,1	13,6	11,9	11,2	13,4
Por sexo					
Hombre	6,7	11,1	8,9	8,0	11,6
Mujer	11,6	16,9	15,8	14,7	15,5
Por educación					
Primaria	6,6	11,5	9,4	4,3	18,5
Secundaria	9,9	13,7	11,8	10,6	14,0
Superior	8,0	14,0	12,5	14,2	11,4
Tipo de desempleo (%)					
Aspirantes	18,8	17,8	12,1	11,6	15,5
Cesantes	81,2	82,2	87,9	88,4	84,5
Duración					
Duración del desempleo (semanas)	10	9	7	4	7

Fuentes: MTPE (1986, 1990, 1994, 2002), EEE; INEI (1998), Enaho-III.

En el cuadro 1.16 se añade información adicional, usualmente no mostrada en los estudios sobre desempleo pero que proporciona datos valiosos para comprender la relación entre desempleo y juventud. En primer lugar, para aquellos que no estando ocupados declaran que no buscan empleo. En 2002, un 29% de estos casos indica que no busca trabajo debido a que no hay trabajo, lo que quiere decir que se trata de un grupo de jóvenes desalentados que formarían parte de la fuerza laboral si hubiera oportunidades en el mercado.

Cuadro 1.16
Lima Metropolitana: otras características del desempleo juvenil

	1986	1990	1994	1998	2002
¿Por qué no buscó trabajo? (% de inactivos que sí querían y podían trabajar)					
No hay trabajo	12,1	16,7	10,4	16,2	29,1
Estudiando/quehaceres	53,4	49,1	56,2	49,8	52,4
Otros	23,5	22,9	19,1	32,5	15,7
Sí buscó	11,1	11,3	14,4	1,6	2,8
¿Qué hizo para buscar trabajo? (% de desocupados)					
Consultó a patrono/empleador	16,9	25,1	25,3	45,14	27,98
Consultó en una agencia	4,2	5,8	7,6	8,76	13,05
Consultó a amigos/parientes	15,4	12,1	13,8	14,89	34,28
Consultó a amigos/parientes y buscó	31,8	24,5	22,6	n.e.	n.e.
Solo leyó avisos	8,4	5,2	6,8	24,3	21,9
Leyó avisos y buscó	23,3	26,9	23,3	n.e.	n.e.
Otro	0,0	0,4	0,6	2,6	1,9
N.E.	n.e.	n.e.	n.e.	4,3	0,9

Fuentes: MTPE (1986, 1990, 1994, 2002), EEE; INEI (1998), Enaho-III.

La otra pregunta interesante se refiere a las formas de buscar empleo de quienes que declararon que sí lo estaban buscando. La mayor parte de los jóvenes (más de un tercio) busca empleo a través de amigos o parientes, o consulta directamente con el empleador, usualmente microempresas o pequeñas empresas de la propia localidad en donde reside el joven. Una proporción menor busca empleo a través de agencias o avisos (periódico, Internet, etc.). En general, este es un resultado que también se observa en el mercado de trabajo en general, y quizás de manera más marcada. Lo que indican estos datos es que el mercado de trabajo funciona de manera poco institucionalizada, es decir, es un espacio en el que la transacción más importante (el encuentro entre trabajador y empleador) ocurre a través de relaciones personales; “lazos débiles”, según la terminología de Granovetter (1982). Los mercados de trabajo que funcionan basándose en este tipo de lazos personales usualmente generan y sostienen mecanismos de exclusión por grupo, educación, género, raza e incluso apariencia.

1.3 CONCLUSIONES

El empleo es lo que define a un individuo, pues allí conoce a sus amigos y a través de él organiza la mayor parte de su vida. Por esta razón, se puede decir, en una perspectiva de mediano plazo, que el empleo juvenil inicia esa definición. Gran parte del capital humano y las experiencias de los jóvenes se obtienen en el mercado de trabajo, desde edades a veces bastante tempranas. De las oportunidades y posibilidades que los jóvenes enfrentan en el mercado de trabajo durante ese corto período de sus vidas, se derivan muchas implicancias sociológicas, e incluso psicológicas, para su futuro.

Lamentablemente, las condiciones en las que los jóvenes se insertan laboralmente en el Perú generan serias dudas sobre este proceso. Ante ello, se han creado programas y políticas orientados a mejorar esta situación. En este documento se ha realizado un análisis detallado de cifras y experiencias de apoyo a la inserción laboral de jóvenes. En lo que se refiere a la relación entre empleo y juventud, las cifras mostradas en este documento indican que los jóvenes no solo enfrentan problemas de inserción (en el sentido de mayor desempleo), sino que, además, aquellos que logran conseguir un empleo trabajan en condiciones bastante precarias.

Por otro lado, los jóvenes actuales forman parte de un contingente numeroso de peruanos nacidos justo después del período de explosión demográfica, de manera que su número es bastante grande. A esto hay que sumar que cada vez es mayor la proporción de jóvenes, en especial de mujeres, que desea trabajar. En las últimas décadas, el aparato productivo no estuvo preparado para absorber esta cantidad de mano de obra y, por el contrario, mostró un comportamiento de baja demanda laboral. Así, este fenómeno ha generado efectivamente mayor desempleo entre los jóvenes, pero también mayor desaliento, mayor número de jóvenes que no estudia ni trabaja y, más recientemente, un creciente número de jóvenes que emigra hacia el exterior en busca de mejores oportunidades.

Asimismo, el sistema educativo peruano ya no parece ser la vía que asegura a los jóvenes un empleo. Este sistema se ha expandido enormemente en las últimas décadas, en especial en la educación básica y, más recientemente, en la superior. Sin embargo, esta expansión se ha hecho a costa de una reducción de la calidad media, y de un incremento en la

dispersión de la calidad. Son muy pocos los que logran acceder a una educación adecuada, y es por ello que en la actualidad hay más exclusión y desigualdad en el mercado de trabajo por causas asociadas a la educación. El sistema de capacitación laboral es una opción, en especial para aquellos que no pueden financiar una educación superior de larga duración. Lamentablemente, este sistema reproduce los mismos defectos que el sistema educativo básico y perpetúa así, por tanto, los mecanismos de exclusión en el mercado de trabajo. Existen muchas entidades de capacitación que casi no generan retornos a la capacitación, y casi no hay capacitación laboral dentro de las empresas.

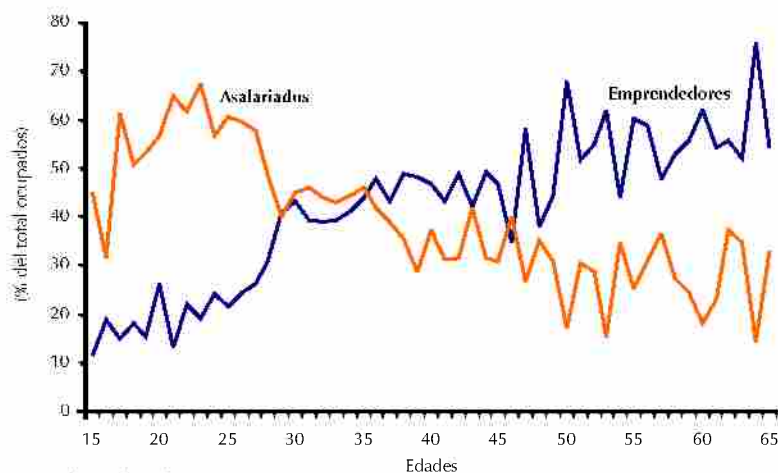
Con estos activos, los jóvenes se enfrentan al mercado laboral con diferentes niveles de educación y experiencia. Encuentran un espacio bastante cruel y poco competitivo que funciona en gran medida por relaciones personales, y, por tanto, en donde se generan claros mecanismos de exclusión por educación, pero también por género, grupo social, raza e incluso apariencia. Para muchos jóvenes, es difícil encontrar un empleo, y eso explica que el 51% de los desempleados sean jóvenes. Otros sí logran trabajar, incluso en mayor proporción que su peso en la población en el sector asalariado privado, pero la razón para ello es, simplemente, que representan menores costos para las empresas. Las reformas laborales implementadas en la última década parecen haber validado estas prácticas.

Capítulo 2

La visión de los empresarios

LOS DEBATES SOBRE inserción laboral de jóvenes coinciden en señalar que las primeras experiencias de los jóvenes en el mercado de trabajo ocurren usualmente mediante trabajo asalariado en empresas, especialmente pequeñas. Por diversas razones o restricciones, muy pocos de ellos empiezan como autoempleados o como patrones de sus propios negocios (ver gráfico 2.1).

Gráfico 2.1
Lima: asalariamiento y “emprendedorismo” por edades simples²⁰



Fuente: MTPE (2003), EEE.

²⁰ En este gráfico, se denomina “emprendedores” a la suma de los trabajadores independientes y los que tienen empresa o negocio. Hay que señalar, sin embargo, que estos datos

Es claro también que las primeras experiencias laborales de los jóvenes influyen decisivamente en sus perspectivas de desarrollo laboral a futuro. Por tanto, es sumamente importante investigar cómo ocurren estas primeras experiencias en el empleo, cómo accede el joven al empleo, cómo se desempeña en él, etcétera; fundamentalmente, desde la perspectiva del empresario que contrata y evalúa a los trabajadores.

Para poder recoger la opinión de los empresarios –dada la dificultad de realizar encuestas en el país–, decidimos realizar un conjunto de entrevistas estructuradas, orientadas a conocer su visión respecto a la situación laboral de los jóvenes, cómo los contratan y qué piensan sobre su desempeño en el puesto de trabajo²¹. Las entrevistas estuvieron orientadas a analizar, de modo cualitativo, las características de la demanda laboral en empresas de diferente tamaño y rama de actividad en Perú, con énfasis en la mano de obra juvenil, así como sus prácticas de contratación y capacitación, y sus experiencias con trabajadores jóvenes. La idea consistió en identificar las características y obstáculos de la inserción laboral juvenil en las empresas, con el objetivo de desarrollar propuestas para políticas públicas que mejoren las condiciones para el acceso al empleo productivo de los y las jóvenes²².

La relación de empresas entrevistadas fue elaborada a partir de listados de empresas facilitados por diversas fuentes, entre ellas la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep), la Cámara

incluyen a los emprendedores “por oportunidad” (aquellos que inician un negocio porque las condiciones del mercado lo permiten) pero también a los que lo son “por necesidad” (no pueden encontrar otra actividad). Ambos tipos son cualitativamente diferentes en términos de sus posibilidades. Separar ambos grupos forma parte de la agenda de investigación a futuro. Para mayor información al respecto, véase Minita, Bygrave y Autio (2006).

²¹ Las encuestas a empresas o establecimientos en el Perú, en general, presentan un claro desfase con relación al desarrollo que se ha observado en otro tipo de encuestas (como las de hogares, por ejemplo). Ausencia de marcos muestrales, falta de tiempo para contestar, etcétera, han determinado que en el país existan contados casos de encuestas a establecimientos y que la mayoría de ellas las realice el Estado contando explícitamente para ello con una regulación o norma de respaldo.

²² En el documento se presentan los resultados de acuerdo con el tamaño de la empresa. En el anexo 2 se muestran los resultados de la encuesta empresarial según rama de actividad. Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de agosto y septiembre del 2004.

de Comercio de Lima y los registros de programas de capacitación laboral que tienen contacto con empresas²³. Del total de empresas, se pudo realizar una entrevista efectiva en 88 casos, todos ellos en la ciudad de Lima, razón por la que estos resultados deben ser tomados como exploratorios²⁴. En las entrevistas se indagó sobre la dotación de personal, prácticas de contratación, capacitación de jóvenes, etcétera. En la mayor parte de los casos, especialmente entre las grandes empresas, la persona entrevistada fue el gerente o encargado del área de recursos humanos²⁵.

2.1 SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DE LAS EMPRESAS

La primera sección de la encuesta intenta proporcionar una visión general de las características de la empresa, tanto desde el punto de vista económico como desde el laboral. En esta sección se describen brevemente estas características generales, así como también los principales cambios que se han observado en estas empresas en los últimos cinco años.

2.1.1 Características generales de las empresas entrevistadas

Un primer dato de interés es el tamaño de las empresas. En la muestra existe un 54,5% de grandes empresas y solo un 45,5% de Pyme (pequeñas y medianas empresas). Esto significa que la muestra está sesgada hacia

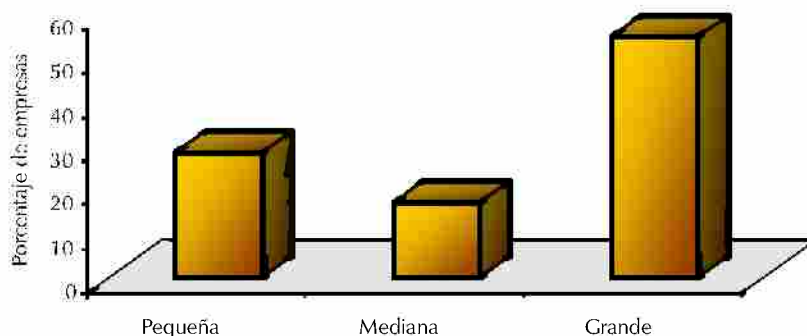
²³ En este último caso, específicamente, se trata de registros proporcionados por el programa ProJoven y la Red CIL Proempleo, ambos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

²⁴ Queremos manifestar nuestro agradecimiento a todas las empresas que gentilmente nos proporcionaron información para este capítulo.

²⁵ Un dato interesante sobre el que no contamos con información cuantitativa es que una parte importante de las personas encargadas del área de recursos humanos tiene formación en psicología o sociología. Su función, además de selección de personal, es la evaluación de su desempeño y la definición de las políticas de capacitación. En general, estas áreas de recursos humanos solo existen en las empresas medianas o grandes (con diverso grado de desarrollo). En las empresas pequeñas no hay personal especializado en la selección o formación de personal.

las empresas grandes, porque en el mercado laboral peruano las Pyme son mayoría. En realidad, esto se debió a una decisión deliberada, con el propósito de poder evaluar las prácticas de contratación y capacitación de jóvenes en empresas más bien grandes y formadas²⁶.

Gráfico 2.2
Tamaño de la empresa



Fuente: encuesta a empresarios.
Elaboración: propia.

El tamaño de la empresa, medido a través del número de trabajadores, es, sin embargo, un indicador parcial de las dimensiones de un negocio. Por esta razón, es útil cruzar esta información con la proveniente del valor de las ventas monetarias del negocio en el año 2003. Según los datos que se muestran en el cuadro 2.1, las consideradas “empresas grandes” según el número de sus trabajadores, efectivamente, superan en gran proporción (60,7%) los 10 millones de dólares en ventas anuales, y un 35% de estas superan los 100 millones. Sin embargo, algunas empresas medianas también lo hacen, y también se puede encontrar “grandes empresas” en

²⁶ Hemos definido el tamaño de la empresa de acuerdo a su número de trabajadores: pequeña empresa, aquella con un máximo de 49 trabajadores; mediana empresa, aquella de 50 a un máximo de 99 trabajadores; gran empresa, aquella de 100 y más trabajadores.

los tramos más bajos de ventas anuales. Por otro lado, el 95% de las pequeñas empresas no supera el millón de dólares anuales en ventas.

Cuadro 2.1
Niveles de ventas por tamaño de la empresa (en dólares corrientes)

Ventas anuales (dólares)	Pequeña	Mediana	Grande
Hasta 100.000	50,0	22,2	3,6
100.000-1 millón	45,0	44,4	14,3
1-10 millones	5,0	22,2	21,4
Más de 10 millones	0,0	11,1	60,7

Nota: los porcentajes son calculados respecto a las empresas que contestaron esa pregunta.

Fuente: encuesta a empresarios.

Elaboración: propia.

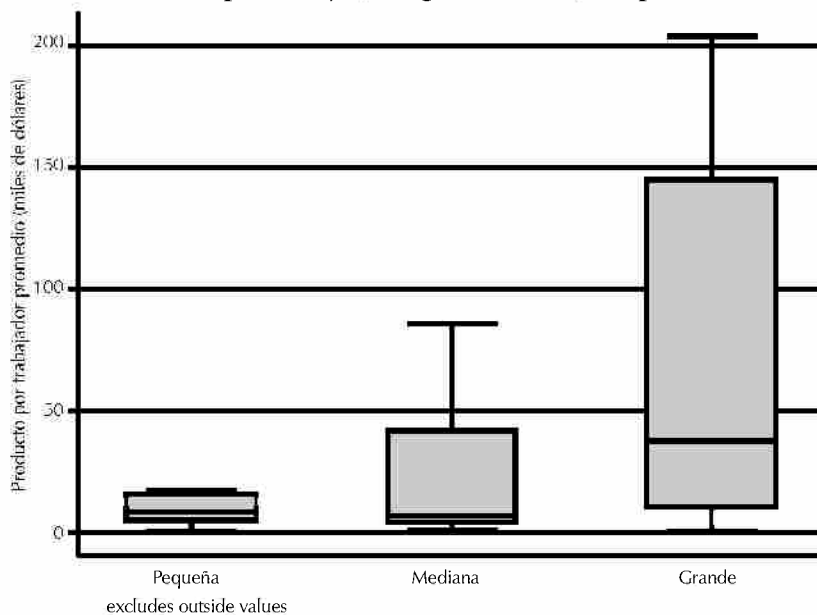
En lo que sigue del capítulo, caracterizaremos a las empresas según su tamaño, definido en función del número de trabajadores. Aun cuando no existe una correlación perfecta entre número de trabajadores y valor de ventas, sí es claro que esta definición permite aproximarse a la capacidad de producción de los negocios. Como se puede apreciar en el gráfico 2.3, los niveles de productividad (ventas por trabajador) difieren sustantivamente entre tamaños de empresa definidos en función del número de trabajadores.

Hay que enfatizar, por tanto, que el “tamaño de la empresa” medido a través del número de trabajadores es un indicador sintético que intenta describir la capacidad de producción de un negocio. Existen, naturalmente, algunas dimensiones que este indicador no refleja completamente, pero consideramos que es un buen *proxy* del grado de desarrollo de un negocio.

2.1.2 Tendencias del negocio

En la primera parte de la entrevista se indagó sobre las tendencias del negocio, específicamente respecto de los cambios que se habrían produci-

Gráfico 2.3
Ventas por trabajador según tamaño de empresa



Fuente: encuesta a empresarios.
 Elaboración: propia.

do en los últimos cinco años. La mayoría de las empresas entrevistadas (86,9%) indicó que en este período sí se habían producido cambios importantes en el nivel de ventas (cuadro 2.2). En la mayoría de los casos (71,4%), estos cambios estaban asociados a incrementos en las ventas, lo cual es consistente con la evolución de la economía a nivel agregado en el período de referencia (2000-2005). Esta situación es un poco más acentuada en las medianas empresas.

Por otro lado, en la encuesta se incluyó un conjunto de alternativas para tratar de identificar las causas de estos cambios en los niveles de ventas, y se plantearon tres alternativas: pauta de producción, reestructuración organizativa y cambio tecnológico. En el cuadro 2.3, se observa que el 86,9 de las empresas realizó algún cambio en la pauta de produc-

Cuadro 2.2
Perú: cambios en las ventas en los últimos cinco años
por tamaño de empresa (%)

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Han permanecido iguales	16,0	13,3	11,4	13,1
Han disminuido	32,0	6,7	9,1	15,5
Han aumentado	52,0	80,0	79,5	71,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: encuesta a empresarios.
 Elaboración: propia.

ción, organización o tecnología. Casi todos estos cambios rinden frutos, a juzgar por el elevado porcentaje de empresas que tuvieron un aumento de las ventas luego de implementarlos. Entre estas estrategias destaca la de cambio tecnológico, pues un 73,3% de las empresas que realizó cambio tecnológico ha aumentado sus ventas, cifra que destaca sobre las otras alternativas. De manera interesante, el ciclo económico parece favorable, ya que un 15% de empresas aumentó sus ventas sin haber implementado ningún cambio.

Cuadro 2.3
Perú: empresas que presentaron cambios
en los últimos cinco años (%)

Tipo de cambio en la empresa	Ventas iguales	Ventas han disminuido	Ventas han aumentado	Total
Ha realizado alguno o más cambios	81,8	100,0	85,0	86,9
Pauta de producción	45,5	69,2	65,0	63,1
Reducción/expansión cuantitativa	27,3	53,8	55,0	51,2
Diversificación/especificación	27,3	38,5	50,0	45,2
Reestructuración organizativa	36,4	61,5	51,7	51,2
Cambio tecnológico	36,4	23,1	73,3	60,7
No ha realizado ningún cambio	18,2	0,0	15,0	13,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: encuesta a empresarios.
 Elaboración: propia.

2.1.3 Dotación laboral: situación actual y tendencias

El centro de la entrevista fue el área de empleo y las características de la dotación de mano de obra que labora en las empresas. De manera interesante, los resultados indican que la composición de la mano de obra se parece bastante a las cifras promedio del mercado laboral, a juzgar por los resultados de las encuestas de hogares. En el cuadro 2.4, se compara los resultados de la encuesta a empresarios con los resultados de las encuestas de hogares, de manera específica para el caso del empleo asalariado. Se observa, por ejemplo, que en las empresas entrevistadas dos de cada tres trabajadores son hombres, mientras que en la encuesta de hogares el porcentaje es similar: 67%. Por otro lado, el 54% de los trabajadores de las empresas entrevistadas son jóvenes, mientras que en la encuesta de hogares lo es el 48%. Probablemente, la principal diferencia se refiere al nivel educativo de la mano de obra: mientras que en las empresas casi el 60% de los trabajadores cuenta con algún tipo de educación técnica o universitaria, en la encuesta de hogares es el 44%. La diferencia, como se observa, se debe principalmente a que en la muestra de empresas entrevistadas en este estudio hay más trabajadores con educación técnica que en la encuesta de hogares.

Sin embargo, cabe señalar que en las empresas entrevistadas han cambiado tanto el nivel como la composición del personal en los últimos cinco años. En cuanto al nivel de empleo, el 23,8% de las empresas entrevistadas señaló que su nivel de empleo ha disminuido (tomando en cuenta los cambios en el nivel de empleo y los cambios en composición y nivel de empleo), mientras que el 64,3% declaró que ha aumentado, lo que es consistente con el hecho de que la mayor parte de las empresas presentó incrementos en sus volúmenes de producción en el período de análisis²⁷.

²⁷ Un tema interesante que surgió en este punto es que algunas empresas entrevistadas, las grandes especialmente, solicitaron a los encuestadores una copia fotostática de la encuesta aplicada, con el propósito de asegurarse de que “no se altere la información”. Aunque esta actitud no es mayoritaria, sí es indicativa de que la dotación laboral puede ser un tema sensible en algunas empresas.

Cuadro 2.4.
Características de los trabajadores por tamaño de empresa (%)

	Muestra de empresas				Enaho-Lima 2002 (asalariados privados)
	Pequeña	Mediana	Grande	Total	
Por sexo					
Hombres	73,7	63,4	67,2	68,5	66,7
Mujeres	26,3	36,6	32,8	31,5	33,3
Por edad					
Jóvenes	59,8	45,9	52,5	53,5	48,2
Adultos	40,5	54,1	47,5	46,6	51,4
Por ocupación					
Obreros	35,2	43	46,4	42,6	45,3
Empleados	59,6	48,3	49,3	52,1	53,2
Directores/gerentes	5,9	8,7	4,4	5,6	1,5
Por nivel de educación					
Básica	49,8	40,9	33,6	39,9	55,9
Superior técnica	37,4	26,9	33,5	33,5	16,8
Superior universitaria	12,4	31,9	33,2	26,6	26,8

Nora: jóvenes son aquellos que tienen de 15 a 29 años de edad.
Fuentes: encuesta a empresarios, MTPE (2002).

Cuadro 2.5
Cambios en la dotación de personal en los últimos cinco años

Cambios observados	Ventas iguales	Ventas han disminuído	Ventas han aumentado	Total
Cambio en el nivel de empleo	9,1	30,8	15,0	16,7
Reducción	9,1	30,8	1,7	7,1
Incremento	0,0	0,0	13,3	9,5
Cambio en la composición del empleo	45,5	0,0	3,3	8,3
Cambio en el nivel y la composición	27,3	69,2	80,0	71,4
Reducción	0,0	69,2	8,3	16,7
Incremento	27,3	0,0	71,7	54,8
No hubo cambio	18,2	0,0	1,7	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: encuesta a empresarios.
Elaboración: propia.

En lo que se refiere a cambios en la composición de la dotación de empleo, esto ocurrió en un 8,3% de las empresas. No obstante, se observa que un 71,4% de empresas que alteran sus niveles de empleo también alteran sus composiciones de trabajadores. Por otro lado, en el caso de aquellas empresas que realizaron recomposiciones de su dotación de trabajadores (incluyendo a aquellas que cambiaron de composición y de nivel) se indagó sobre la naturaleza de estos cambios. Los resultados indican que las empresas entrevistadas contratan más mujeres trabajadoras, menos jóvenes, más empleados que obreros, y más trabajadores calificados, que antes. La tendencia en favor de la contratación de empleados tiene que ver con cuestiones económicas o productivas, pero también con cambios legales que han eliminado las diferencias entre ambos tipos de trabajadores²⁸.

Cuadro 2.6
Características de los trabajadores:
comparación con las de hace cinco años (%)

	Composición actual 1/	Hace cinco años	Variación
Sexo			
Hombres	70	71,3	-1,3
Mujeres	30	28,3	1,7
Edad			
Jóvenes	51,7	54,8	-3,1
Adultos	48,3	45,2	3,1
Ocupación			
Obreros	38,8	39,1	-0,3
Empleados	55	54,2	0,8
Dirección	6,4	6,9	-0,5
Educación			
Básica	41	45,6	-4,6
Superior técnica	30,9	29	1,9
Superior universitaria	28	25,7	2,3

1/ Porcentaje con respecto al total de empresas que contestaron que sí presentaron un cambio en la composición (8,3%) o en nivel y composición (71,4%).

Fuente: encuesta a empresarios.

Elaboración: propia.

²⁸ Antes de la reforma laboral de la década de 1990, los obreros y empleados tenían un tratamiento diferenciado en términos de beneficios legales.

Por otro lado, la encuesta también indagó si la empresa consideraba que su dotación actual de trabajadores era la adecuada u óptima. Los resultados indican que el 80% respondió afirmativamente. Entre el 19% que mencionó que esta dotación no era óptima, una razón bastante frecuente fue que los volúmenes de ingresos actuales de la empresa no son suficientes; probablemente por algún tipo de dificultad específica de los negocios.

Cuadro 2.7
¿La dotación actual de trabajadores es óptima? (%)

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Sí	88,0	66,7	82,6	81,4
No	12,0	33,3	17,4	18,6
¿Por qué no?				
Depende de las temporadas	4,0	6,7	0,0	2,7
La infraestructura no se lo permite	4,0	0,0	0,0	1,3
Trabajadores no se integran a objetivos de la empresa	0,0	6,7	2,9	2,7
Ingresos no suficientes	4,0	6,7	2,9	4,0
Están en pleno proceso de reestructuración	0,0	0,0	2,9	1,3
Otras razones	0,0	13,3	8,7	6,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: encuesta a empresarios.
Elaboración: propia.

En vista de esta situación, la encuesta indagó luego respecto de las perspectivas de cambio para los próximos años en la empresa, y, más específicamente, de los efectos de tales cambios sobre la dotación de empleo. En el cuadro 2.8, se muestra que el 89,7% de las empresas entrevistadas piensa que sus negocios experimentarán cambios (presumiblemente de incremento de las ventas) en un futuro cercano, aunque la mayoría declara también que espera que sus trabajadores respondan a estos cambios; es decir, que se puedan adaptar a los mismos con el objetivo de mantener la competitividad de la empresa. Entre aquellas empresas que dijeron que su dotación de trabajadores no está preparada para afrontar estos cambios, la estrategia mayoritaria es que, cuando ocurran, se alterará

el número de trabajadores. En este caso, los cambios en productividad son menos utilizados que los cambios en la dotación del personal.

Cuadro 2.8
Perspectiva de empleo para los próximos cinco años

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
¿Considera que su empresa experimentará cambios en los próximos cinco años?				
No	34,6	0,0	0,0	10,3
Sí	65,4	100,0	100,0	89,7
¿Los trabajadores responderán a esos cambios?				
Sí	9,2	9,0	42,0	58,3
No	2,0	6,0	4,0	11,7
¿Qué piensa hacer al respecto?				
Se incrementará el personal en general	2,0	3,0	2,0	7,2
Se contratará a más jóvenes	0,0	1,0	0,0	0,9
Se capacitará al personal	0,0	2,0	2,0	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: encuesta a empresarios.

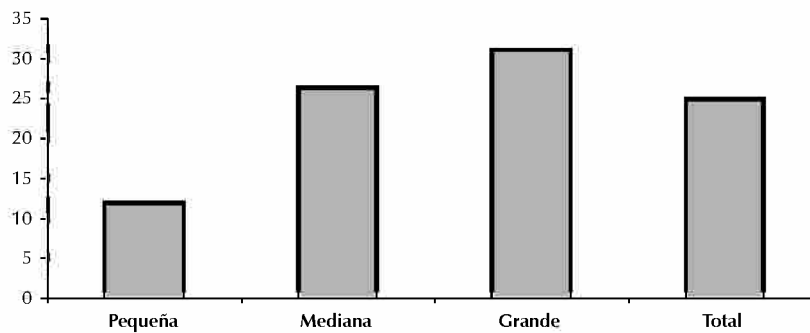
Elaboración: propia.

Ante escenarios de probables cambios, un tema laboral que se puede presentar es el de la rotación de la mano de obra, sea esta voluntaria o inducida por los ciclos de los negocios. La entrevista indagó también sobre este fenómeno, más aún considerando que se ha incrementado en los últimos tiempos. En particular, existe la hipótesis de que entre los trabajadores, en especial entre los más jóvenes, existe una predisposición hacia la búsqueda constante de empleo (*job shopping*), lo que incrementa, e incluso exagera, la rotación. Otra hipótesis es que los cambios en el mercado de la producción en la actualidad ocurren de manera más acelerada que en el mercado de trabajo. Finalmente, también es posible que los cambios en la regulación laboral hacia la flexibilización hayan acelerado este proceso. En cualquier caso, los resultados de las entrevistas realizadas indican que en la actualidad un 25% de las empresas tiene problemas asociados a la rotación de la mano de obra, porcentaje que se incrementa entre las empresas más grandes; esto sin duda es algo no esperado, en vista de que,

teóricamente, las empresas grandes tienen más oferta laboral disponible de la cual elegir. El patrón de rotación por tamaño de empresa ha sido escasamente estudiado en el país, pero el hecho de que ocurra más frecuentemente en las empresas grandes puede deberse a que este tipo de empresas quizás sean más sensibles a los ciclos, o a que ensayan constantemente cambios organizacionales y de procesos con el propósito de adecuarse a circunstancias también en constante cambio. Estos cambios, si afectan la seguridad de ingreso de los trabajadores, pueden ser una fuente de rotación laboral, pues muchos trabajadores justamente son adversos a la inseguridad de ingresos.

Gráfico 2.4

Perú: ¿las empresas tienen problemas de alta rotación laboral? (%)



Fuente: encuesta a empresarios.
Elaboración: propia.

Vale la pena precisar que las propias empresas señalaron la rotación como un problema, y de hecho tienen un claro interés en que los trabajadores se mantengan en sus puestos por períodos largos. No obstante, este interés depende de qué tipo de trabajador se trate. Por ejemplo, hay mayor interés en establecer relaciones de más largo plazo con ciertos trabajadores de ciertas áreas –de administración, finanzas y contabilidad, y algunos trabajadores del área de producción y supervisión–, aquellos que son indispensables dada su productividad. Ello puede explicar por qué tan pocas empresas (menos del 30%) hacen algo de manera efectiva para ase-

gurarse de que los trabajadores permanezcan en sus puestos por períodos largos: solo un 28% proporciona incentivos económicos; 22%, un “buen trato”; y solo 13% dice que se requiere un buen clima laboral para poder entablar relaciones de largo plazo con sus trabajadores.

Cuadro 2.9
Estabilidad de los trabajadores (%)

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
¿Tiene interés en que sus trabajadores mantengan su trabajo?				
No	3,4	5,7	5,7	14,8
Sí	25,0	11,4	48,9	85,2
¿Quiénes?				
Todos	17,0	9,1	25,0	51,1
Técnicos electricistas	0,0	0,0	1,1	1,1
Técnicos de procesamiento de datos	1,1	0,0	2,3	3,4
Especialistas en granjas	0,0	0,0	1,1	1,1
Diseñadores gráficos	0,0	1,1	0,0	1,1
Maquinistas	0,0	0,0	3,4	3,4
Trabajos manuales	0,0	1,1	0,0	1,1
Atención al cliente	1,1	0,0	2,3	3,4
Producción/planta/operaciones	1,1	1,1	3,4	5,7
Administración/finanzas/contabilidad	2,3	2,3	4,5	9,1
Supervisores	3,4	0,0	2,3	5,7
Obreros	2,3	0,0	0,0	2,3
Solo los capacitados	0,0	0,0	1,1	1,1
¿Qué hace para asegurarse de ello?				
Incentivos económicos	12,5	1,1	14,8	28,4
Buen trato	12,5	1,1	8,0	21,6
Bonos de reconocimiento	1,1	2,3	8,0	11,4
Buen clima laboral	0,0	2,3	10,2	12,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: encuesta a empresarios.

Elaboración: propia.

La relación entre productividad laboral, que es lo que finalmente le interesa las empresas, y las condiciones de trabajo podría ser materia de políticas más activas en el futuro, en particular el vínculo entre productividad y remuneraciones.

2.2 JÓVENES Y EMPLEO DENTRO DE LA EMPRESA

¿Cómo seleccionan y contratan las empresas a los jóvenes? ¿Cómo se desempeñan estos dentro de la empresa? ¿Existe algún tipo de particularidad en la demanda de mano de obra en favor o en perjuicio de la mano de obra juvenil? Las entrevistas realizadas incluyeron diversas preguntas al respecto, y en la presente sección presentamos los resultados más notables. Con el propósito de simplificar la exposición, hemos clasificado estos resultados en cuatro grandes áreas: la demanda de mano de obra juvenil, el proceso de contratación, el desempeño de los jóvenes en la empresa y las prácticas de formación laboral en la firma²⁹.

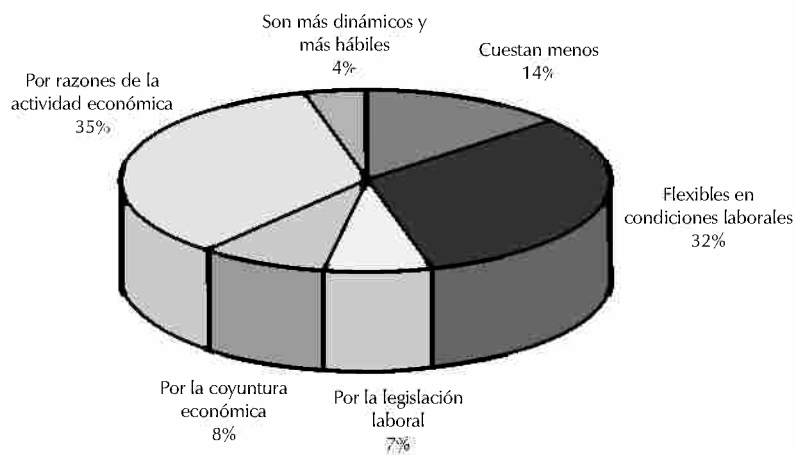
2.2.1 Demanda de jóvenes

Con respecto a la demanda de mano de obra juvenil, un primer gran resultado es que, en general, las empresas no necesariamente prefieren jóvenes, sino trabajadores; es decir, buscan al personal que es más adecuado para la actividad que realizan, sin importar su edad. En la actualidad, para ciertas ocupaciones de gran dinamismo, los jóvenes son los más adecuados, pero las empresas no excluyen en su búsqueda de personal a personas mayores. Algunas empresas tienen incluso sus propias definiciones de lo que es un “joven”. Para muchas, esto no depende de la edad sino de la experiencia. Así, una persona de 25 años puede ser considerado “adulto” dentro de la empresa, por su trayectoria; y otra persona, de la misma edad, “joven”, por su escasa experiencia. Con frecuencia, especialmente en las empresas grandes, los “jóvenes” son aquellos que se encuentran en prácticas preprofesionales. Sin embargo, se debe reconocer que el hecho de que exista una mayor proporción de jóvenes en las empresas hace pensar que estos deben tener ciertas particularidades que es necesario analizar. En las entrevistas, se preguntó directamente a las empresas acerca de sus motivaciones para contratar a trabajadores jóvenes (gráfico 2.5). Los

²⁹ Se preguntó de manera específica sobre todos estos temas en relación con la mano de obra juvenil.

resultados son bastante esperables y se concentran principalmente en dos aspectos. En primer lugar, se esgrimen “razones productivas”; es decir, de adecuación de los jóvenes a las necesidades específicas de las empresas. Facilita esto el hecho de que los jóvenes actuales cuentan con niveles de educación superiores a los de generaciones anteriores, y que están más acostumbrados a herramientas que se utilizan actualmente en los negocios, como Internet y tecnologías de la información³⁰. En general, la mayoría de los entrevistados declaró que las empresas no tienen mayores problemas para conseguir mano de obra, pues existe una gran oferta laboral de jóvenes, y que incluso para tareas que demandan baja calificación se presentan personas con alto perfil profesional.

Gráfico 2.5
¿Por qué las empresas contratan jóvenes? (%)



Fuente: encuesta a empresarios.
Elaboración: propia.

En segundo lugar, destaca la mayor flexibilidad de los jóvenes para aceptar condiciones laborales más precarias que los adultos, lo que es un

³⁰ Esta es, de hecho, una de las más frecuentes innovaciones que se reportan en las empresas en tiempos recientes.

síntoma de la situación que se vive hoy en el mercado laboral. Los jóvenes actuales han nacido y crecido –laboralmente hablando– en un contexto de permanente cambio. Los adultos no se han podido adaptar a esta nueva situación de apertura, rotación y flexibilidad permanente, y, de hecho, es entre ellos que los cambios se han producido con más fuerza. Los jóvenes, a diferencia de los adultos, siempre han tenido los empleos de menor calidad, relativamente hablando, pero fue a partir de los cambios ocurridos en las últimas dos décadas –desde que hacerse adulto ya no necesariamente significa conseguir los “buenos empleos”– que perdieron la expectativa de un empleo de largo plazo. Más bien han desarrollado la capacidad de adaptarse a esta situación, pero ciertamente aspiran a algo mejor. Desde este punto de vista, los jóvenes se habrían convertido en una suerte de mecanismo de ajuste en el mercado de trabajo. Cabe indicar que, según observación directa en las empresas, muchos jóvenes no tienen seguro social y muchos tienen relaciones inestables con las empresas; aunque una explicación mencionada en varias empresas, en especial entre las pequeñas y medianas, es que los jóvenes prefieren “que se les pague más (más que el salario mínimo) a tener un seguro social”. Aun cuando este tipo de aseveración puede ser efectivamente cierta, el problema social que se genera al tener un grupo de trabajadores sin acceso a la seguridad social es enorme, y tarde o temprano acarreará problemas a la sociedad. Por esta razón, es muy necesario desarrollar políticas que mejoren el acceso de los jóvenes a la seguridad social –salud y pensiones–.

En suma, los jóvenes actuales no solo son más interesantes que los adultos desde el punto de vista de las empresas (tienen más educación y se adecuan mejor a las necesidades de las empresas en la actualidad), sino que además aceptan condiciones de trabajo menos favorables que los adultos (probablemente a cambio de la experiencia laboral a la que aspiran). Esto confirma, en consecuencia, que los jóvenes sí cuentan con una suerte de preferencia por parte de las empresas. Esto tiene que ver, además, con evidencia cualitativa encontrada en los entrevistados, quienes con frecuencia indicaban que cuando las empresas buscan trabajadores nuevos, usualmente buscan entre los jóvenes. Eso les permite a las empresas construir un mercado interno de trabajo sobre el cual luego toman decisiones de contratación de más largo plazo y de ascensos.

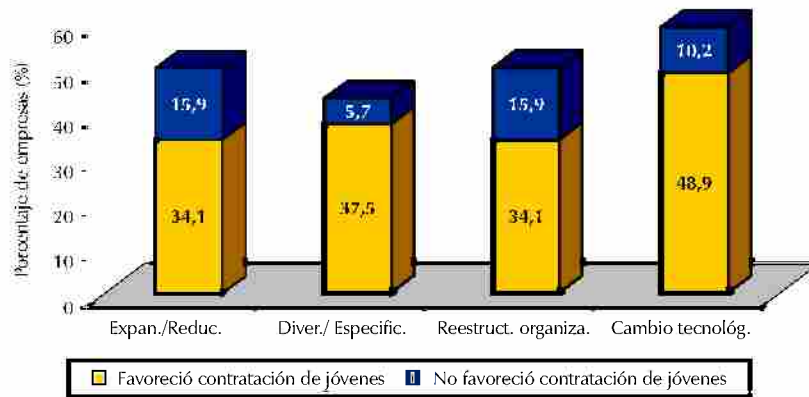
Dada esta demanda, y en vista de la situación de sobreoferta laboral en el mercado de trabajo peruano, las empresas señalan que casi siempre encuentran el tipo particular de mano de obra que buscan: 57% de las empresas entrevistadas señalaron que no tienen dificultad alguna en encontrar jóvenes para alguna ocupación específica. Sin embargo, se ha podido identificar algunos inconvenientes. Por ejemplo, en ciertas ocupaciones (como mecánicos, vendedores o ingenieros de sistemas) los entrevistados señalaron que aunque para ellas existe una elevada oferta de trabajadores, la gran mayoría no se desempeña bien en la firma, probablemente debido a deficiencias en la capacitación o formación previa; en otras palabras, no es fácil encontrar trabajadores de alta calidad para estas ocupaciones, algo que las empresas consideran un problema. También, en ciertos casos, hay ocupaciones específicas y de crecimiento reciente (como especialistas en tejidos de punto, maestros pasteleros y otras más vinculadas al sector agropecuario) donde en sí resulta difícil encontrar jóvenes dispuestos a incursionar. La especificidad de las ocupaciones mencionadas, la lenta adaptación del sistema formativo a los cambios en el mundo de la producción, además de las expectativas de los jóvenes con relación a las perspectivas de largo plazo que estas actividades ofrecen, pueden cumplir un papel importante en este último hallazgo³¹.

Desde otro punto de vista, también se consultó a las empresas si los cambios experimentados en los últimos años han tenido algún efecto sobre la demanda de jóvenes. Aquí los resultados son bastante interesantes. Como hemos mostrado anteriormente, en los últimos cinco años se ha observado una reducción de la proporción de jóvenes en el empleo total dentro de las empresas. Sin embargo, según el gráfico 2.6, las empresas indican que los cambios que han experimentado favorecen la contratación de jóvenes, en particular aquellas empresas que implementaron cambios tecnológicos (casi 60% de esta muestra). ¿Cómo compatibilizar estos

³¹ Una empresa avícola, por ejemplo, indicó que no puede encontrar jóvenes que quieran dedicarse a la crianza de aves y otros animales de granja fuera de Lima. Esto confirma hallazgos de otros estudios. Por ejemplo, el programa ProJoven ha encontrado en sus evaluaciones que los jóvenes no desean incorporarse a trabajos que, desde su perspectiva, no tengan futuro, como la agricultura.

resultados aparentemente contradictorios? Una hipótesis es que, efectivamente, en la actualidad las empresas experimentan cambios de tecnología, o de otra índole, que favorecen la contratación de jóvenes; pero, al mismo tiempo, hay una tendencia hacia la disminución en la participación del empleo juvenil dentro de las empresas, debido a que las cohortes más numerosas ya no se encuentran hoy entre los jóvenes sino entre los jóvenes adultos, es decir, en el rango de edad de 30 a 45 años.

Gráfico 2.6
Cambios en la empresa en los últimos cinco años y efecto en la contratación de jóvenes (%)



Nota: el valor total de las barras representa el porcentaje total de empresas que han presentado algún cambio en los últimos cinco años. Los porcentajes son calculados respecto del total de empresas encuestadas.

Fuente: encuesta a empresarios.

Elaboración: propia.

En vista de esto, es altamente probable que en la actualidad el mercado de trabajo peruano se encuentre en un período de transición en el que existe un relativo sesgo a favor de los jóvenes, debido a las enormes diferencias (de flexibilidad y técnicas) que existen con relación a otras cohortes de edad. Con el correr de los años, sin embargo, es probable que estas diferencias se puedan ir reduciendo y, por tanto, que el sesgo en favor de la contratación de jóvenes difícilmente se pueda mantener en el largo plazo.

2.2.2 Prácticas de contratación

¿Cómo contratan las empresas a los jóvenes? Según las entrevistas realizadas, el proceso de contratación de jóvenes se inicia, como es natural, con la identificación de necesidades de personal que definen las áreas de la empresa y que luego son trasladadas a las áreas de recursos humanos correspondientes, cuando estas áreas existen, o al encargado de personal, en otros casos. Algunas de estas áreas cuentan con procedimientos más o menos establecidos de cómo realizar las convocatorias y cómo conducir los procesos de selección.

Sobre las convocatorias de personal, la mayoría de empresas entrevistadas indicó que estas se facilitan en las circunstancias actuales, en las que “hay tantos jóvenes” que cuentan además con niveles altos de educación. En muchas empresas, debido a esta sobreoferta de mano de obra calificada entre los jóvenes, en la convocatoria predomina el contacto personal antes que mecanismos institucionales. En una empresa del sector de seguros, por ejemplo, se nos indicó que los propios trabajadores (muchos de los cuales tienen educación universitaria) “pasan la voz” a otros compañeros de universidad o ponen avisos en sus centros de estudios.

Cuadro 2.10
¿Cómo contratan a los jóvenes? (%)

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Publica anuncios en los diarios	6,8	8,0	26,1	40,9
Coloca avisos en la puerta de la empresa	10,2	2,3	4,5	17,0
Coordina con centros de formación	2,3	10,2	35,2	47,7
Acude a bolsas de trabajo	4,5	4,5	34,1	43,2
Toma pruebas de campo a los candidatos	5,7	11,4	37,5	54,5
Toma pruebas escritas de selección	3,4	5,7	38,6	47,7
Realiza períodos de prueba	10,2	15,9	40,9	67,0
Otros				
Contratan por recomendaciones	25,0	13,6	47,7	13,6
Bolsas de trabajo de las universidades	28,4	15,9	46,6	9,1

Fuente: encuesta a empresarios.

Elaboración: propia.

En otro caso, una empresa del sector eléctrico indicó que “los currículos van llegando a la empresa aun sin que haya convocatoria”, ya sea porque los jóvenes se acercan por su cuenta o porque son enviados por su centro de enseñanza, de modo que cuando aparece una necesidad o vacante, ya existe una suerte de base de datos con potenciales candidatos. Solo cuando estos mecanismos no son suficientes se recurre a las bolsas de empleo que tienen casi todas las universidades “de prestigio” en el país³². Lo que sí es cierto es que, sea quien fuere el postulante, y provenga de donde provenga, esta empresa casi siempre realiza un período de prueba con los jóvenes postulantes como mecanismo inicial de contacto y preselección.

Una vez realizada la convocatoria (o alguna preselección), las empresas utilizan criterios propios para seleccionar a los jóvenes que finalmente serán contratados. Aquí hay un comportamiento muy diferenciado entre lo que hacen las empresas grandes y lo que hacen las empresas pequeñas. Las empresas grandes usualmente tienen especialistas para selección del personal (el departamento de RR.HH.) y, en general, hay procedimientos y criterios predeterminados en los que se toma en cuenta aspectos como: la experiencia laboral, el nivel educativo, conocimiento de habilidades específicas, actitudes, aptitud, competitividad, etcétera. Muchas empresas dan gran importancia al tema familiar y social (evalúan a su familia, el entorno donde vive), incorporan el tema de los valores (honestidad, respeto, honradez, etcétera), el de la disciplina (responsabilidad, puntualidad, limpieza, etcétera), y también el de la cultura (por ejemplo, si son inmigrantes, qué comportamientos tienen). En las empresas pequeñas, en cambio, no existen especialistas para selección del personal (son pocas las Pyme que tienen un área de recursos humanos) y, en general, los criterios no son muy exigentes; en muchos casos, basta con que el joven tenga secundaria completa, e incluso existen Pyme que ni siquiera consideran importante este criterio. Para las Pyme lo más importante es que el trabajador se desempeñe bien en su labor, que tenga ganas de aprender y traba-

³² Una cita de una empresa del sector textil resume este punto: “Por lo general no se tiene dificultad para encontrar mano de obra (...). Casi todos entran por recomendación: otros empresarios del rubro dicen ‘fulano trabaja bien’, y se lo emplea”.

jar. Por lo general, les basta con tener cierta confianza hacia el joven, lo que explica que a menudo contraten a familiares, vecinos, conocidos o incluso a personas recomendadas por amigos.

Con el propósito de establecer la importancia relativa de estos criterios, en la entrevista pedimos a los encargados del área de recursos humanos que nos indicaran, en una escala de 1 a 10, cuáles consideraban más importantes al momento de contratar a un joven. Los resultados indican que para las empresas lo que más importa en un joven postulante son las denominadas “aptitudes generales para el trabajo” (como liderazgo, trabajo en equipo, etcétera), las cuales parecen ser algo difíciles de conseguir o identificar. La elevada preferencia por estas aptitudes tiene que ver también con el hecho de que en muchas empresas el conocimiento en el interior de la firma es bastante específico y, por tanto, cualquier trabajador que ingrese a laborar en ellas tiene que pasar necesariamente por un período de aprendizaje, sea este de tipo formal o tácito³³. En otras palabras, la empresa sabe que tendrá que entrenar de alguna forma (mayoritariamente informal) a su personal para adecuarlo a sus necesidades específicas; de allí que su demanda por aptitudes generales para el trabajo significa demanda de aptitudes para aprender con rapidez dentro de la firma. Cabe indicar, asimismo, que este criterio es el más importante en las medianas y grandes empresas, pero en las pequeñas empresas valoran más la experiencia previa.

En un segundo nivel de importancia se ubican criterios como la capacidad de comunicación oral y escrita, y luego el conocimiento específico de las áreas de trabajo de la empresa³⁴. El tema de comunicación oral y escrita tiene una explicación económica y otra cultural. Por el lado económico, es claro que en el mundo laboral actual la interacción con otros trabajadores, superiores y clientes es una necesidad creciente, y que, ante ello, la capacidad de hacerse entender es clave. Por el lado cultural, se sabe

³³ Algunas habilidades pueden transmitirse de manera “tácita”, en el sentido de que no se requiere comunicación verbal para la transmisión.

³⁴ Al preguntarles sobre la importancia del trasfondo familiar en el desarrollo de los criterios mencionados, las empresas calificaron ese factor, en promedio, con 6,3, considerando que el nivel de importancia puede ir de 1 (menos importante) a 10 (muy importante).

que el trabajador peruano promedio encuentra dificultades para expresarse de forma oral, y hasta para entender lo que lee, razón por la cual la “facilidad de palabra”, y de comunicación en general, es un requisito indispensable³⁵. En el caso del “conocimiento específico” de las áreas de trabajo, la explicación es que las empresas pueden ahorrar costos de entrenamiento si el trabajador cuenta ya con una base específica sobre el negocio, adquirida a través de formación o a través de experiencia previa en negocios similares³⁶.

Cuadro 2.11
Importancia promedio de algunos criterios
de selección del personal joven

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Experiencia laboral previa	8,0	5,8	6,0	6,5
Credenciales: recomendación, certificados, lugar de estudios	6,4	5,1	6,1	6,0
Nivel educativo	5,5	7,1	7,8	7,0
Aptitudes generales para el trabajo	7,9	8,5	8,7	8,4
Capacidad de comunicación oral y escrita	5,8	8,1	8,1	7,5
Conocimiento de habilidades específicas para la empresa	7,1	7,6	7,5	7,4

Nota: los valores de cada criterio pueden ir de 1 (menos importante) a 10 (más importante).

Fuente: encuesta a empresarios.

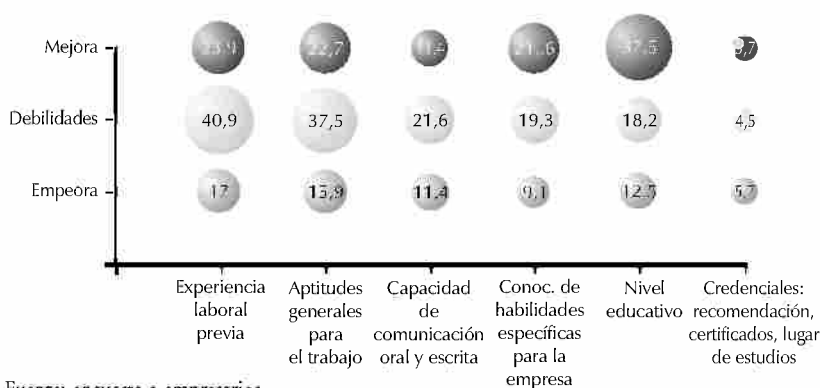
Elaboración: propia.

³⁵ Estas desventajas, que deberían ser resueltas por la educación secundaria, limitan la capacidad de los jóvenes para aprender haciendo o leyendo, que son las formas más frecuentes de incorporar aprendizaje en las empresas.

³⁶ El punto de contratar personal con experiencia específica previa en otras empresas del mismo sector puede llegar a ser una estrategia valiosa. Probablemente ello explique el caso de dos empresas importantes del sector comercial que han llegado a un acuerdo específico de “no jalarnos gente”, es decir, de no competir por trabajadores formados específicamente en la otra empresa. Hay algunas ocupaciones específicas en las que esto es crítico, y estas empresas declaran tener dificultades para encontrar este tipo de personal en el mercado, debido a lo cual deben formar a su propio personal.

Basándose en su propia experiencia de contratación, las empresas han logrado acumular un amplio conocimiento respecto a las fortalezas y debilidades de los jóvenes en el momento de la selección de personal. Según el gráfico 2.7, las debilidades más importantes de los jóvenes se encuentran en el área de experiencia laboral previa y aptitudes generales para el trabajo. Como se ha dicho, en general la experiencia laboral previa es un indicador de compromiso con el mercado de trabajo y, en algunos casos, de haber acumulado conocimientos de interés para la empresa; en tanto que las aptitudes generales para el trabajo son la base del aprendizaje y desempeño en el puesto. Llama la atención el poco valor que las empresas asignan a las credenciales laborales, teniendo en cuenta lo importantes que son estas para los jóvenes, en especial los de bajos recursos. Es probable, entonces, que las credenciales se hayan convertido en documentos básicos para acceder a un empleo, que discriminan en algo pero son insuficientes para la selección de personal en las empresas. Por otro lado, las áreas en que los jóvenes han mejorado en los últimos años son, en primer lugar, educación y, en un segundo nivel, habilidades específicas, aptitudes generales y experiencia previa. Para algunas empresas, incluso, los jóvenes han retrocedido en estas dos últimas áreas. Hay ciertamente más avances que retrocesos, pero existe preocupación sobre la experiencia y las aptitudes generales.

Gráfico 2.7
Debilidades y evolución de los jóvenes, según diversos criterios (%)



Fuente: encuesta a empresarios.
 Elaboración: propia.

Una vez seleccionado el joven, la empresa debe decidir sobre la modalidad de contratación. Curiosamente, en las empresas entrevistadas no se ha encontrado un uso masivo de contratos de formación –que son los que teóricamente corresponden a los jóvenes–, aunque las modalidades de “prácticas preprofesionales” sí son utilizadas³⁷ (ver cuadro 2.12). Sin embargo, de manera consistente con el argumento de que las empresas contratan “trabajadores” y no “jóvenes”, se encuentra que la modalidad de contratación preferida es la de contratos temporales, que se puede utilizar para cualquier tipo de trabajador. Incluso es común el uso de contratos por honorarios profesionales³⁸. Una segunda modalidad es el contrato indefinido, es decir, en la planilla de la empresa.

Cuadro 2.12
Modalidad de contratación de jóvenes (% promedio)

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Trabajador permanente	20,3	59,8	46,2	39,8
Trabajador temporal	69,3	30,1	30,7	44,1
Service o cooperativa	0,0	0,0	2,9	1,3
Formación laboral juvenil	0,0	3,8	6,0	3,5
Prácticas preprofesionales	10,4	4,3	13,8	10,8
Contrato de aprendizaje	0,0	2,1	0,3	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

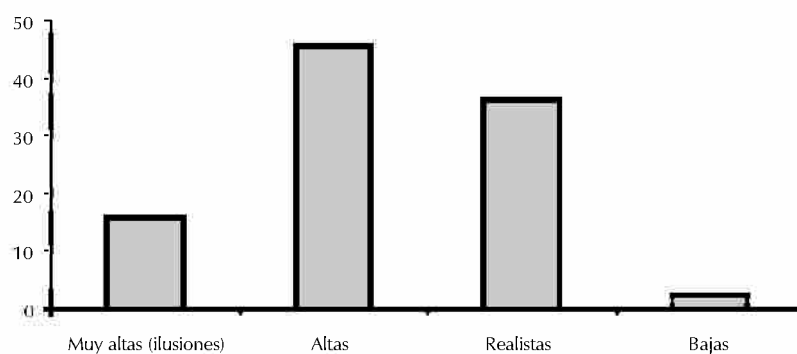
³⁷ Las prácticas preprofesionales son utilizadas en los casos de estudiantes y egresados universitarios. Antes de la reforma laboral de la década de 1990, solo se utilizaban en el caso de estudiantes universitarios de los últimos ciclos (no incluía a los egresados).

³⁸ Según un empresario del sector de servicios, “los practicantes suelen durar seis meses, hay casos en los que se han quedado más tiempo; pero a ellos se les paga con recibo por honorarios (como servicio de terceros a la empresa)”. En una Pyme, el empresario declaró que “muchos trabajan como ‘jornaleros’ y más bien se trata de acuerdos verbales”, que también son válidos en la legislación laboral. En general, las empresas diferencian entre dos tipos de trabajadores: “de planta” y “variables”. En una empresa de servicios, hay “personal de planta y por otro lado están los técnicos que son contratados de forma externa como prestadores de servicios”; estos últimos no son tomados en cuenta cuando la empresa indica el número de sus trabajadores.

2.2.3 Desempeño en el puesto

La encuesta también indagó sobre el desempeño de los jóvenes luego de su contratación. Una de las primeras interrogantes en este punto se refiere a las expectativas de los jóvenes al ingresar al puesto de trabajo. Según los empresarios entrevistados, esta pregunta es difícil de responder, pues varía según la edad específica, el estrato social, el sexo e incluso el carácter del joven. Sin embargo, se puede decir que, por lo general, los jóvenes entran a trabajar con expectativas altas, en un punto medio entre la realidad y la ilusión. Son realistas porque son conscientes de lo que les espera en el mercado laboral: diversas empresas han mencionado que las condiciones de trabajo y situación de ingresos se establecen de manera bastante clara en las entrevistas de personal, para evitar situaciones posteriores de descontento. Es decir, las empresas se aseguran de que los trabajadores entrantes estén bien informados, pues no quieren trabajar con personal desmotivado.

Gráfico 2.8
Expectativas de los jóvenes al ingresar a la empresa (%)

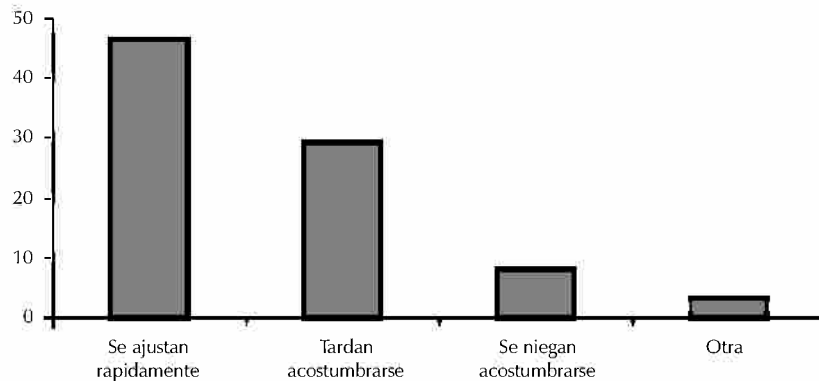


Fuente: encuesta a empresarios.
Elaboración: propia.

A pesar de ello, muchos jóvenes empiezan a trabajar muy ilusionados, en especial aquellos que entran por primera vez al mercado laboral. Muchos ingresan no necesariamente con ánimo de obtener grandes remuneraciones (tienen expectativas modestas al respecto, y en muchos casos em-

piezan ganando el salario mínimo), sino principalmente con la idea de que este trabajo –en especial si se trata de empresas grandes– pueda influir en su desarrollo profesional futuro. Se han dado casos, no obstante, en que las expectativas que los jóvenes tenían al entrar no se han alcanzado y, por tanto, estos han dejado las empresas; pero por lo general se puede decir que los jóvenes son conscientes de la realidad laboral que enfrentan. Ahora bien, las empresas indican que las expectativas de los jóvenes pueden ser altas en un principio, pero que estos se adaptan con rapidez. Como se ha mencionado, los jóvenes valoran bastante estas primeras experiencias, en especial cuando, según su percepción, pueden conducir a un futuro mejor en términos de desarrollo profesional. En algunos casos esta expectativa se logra, pero en muchos otros no ocurre así. De todos modos, un tercio de las empresas manifestó que, en su experiencia, los jóvenes tardan en acostumbrarse, lo cual puede deberse a diferencias en los procesos de selección y en las prácticas laborales dentro de las empresas.

Gráfico 2.9
¿Los jóvenes se adaptan rápidamente? (%)

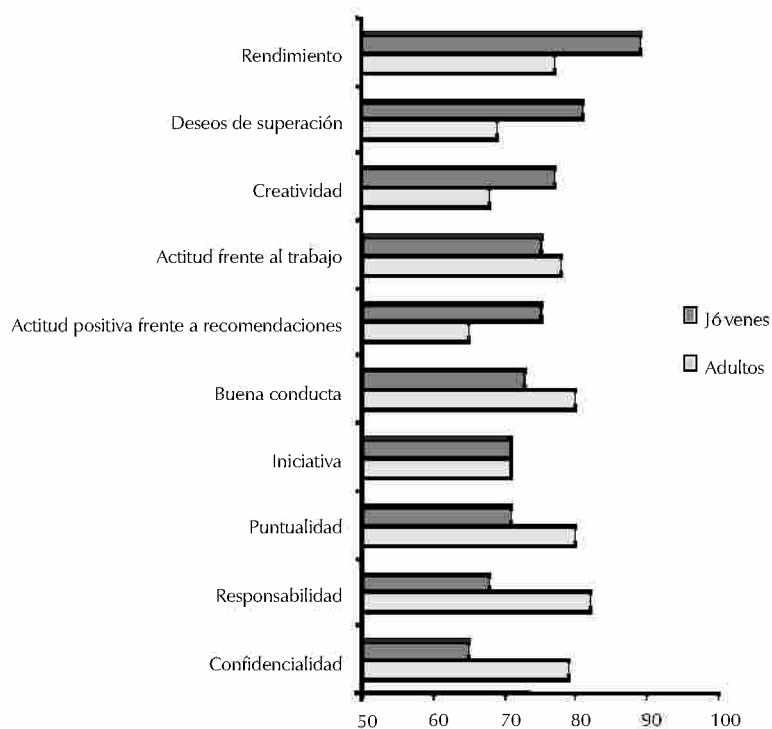


Fuente: encuesta a empresarios.
Elaboración: propia.

Luego, una vez en el trabajo, ¿como se desempeñan los jóvenes? Las entrevistas indagaron sobre la percepción que tenía la empresa sobre el desempeño de los jóvenes en comparación con el de los adultos, en lo referente

a un conjunto de atributos del puesto de trabajo. Los resultados indicaron que los jóvenes aventajan a los adultos en aspectos como creatividad, actitud frente a recomendaciones, deseos de superación y rendimiento. En cambio, los adultos superan a los jóvenes en lo que se refiere a buena conducta, puntualidad, actitud frente al trabajo, responsabilidad y confidencialidad. Estos últimos atributos son esenciales en el mercado de trabajo de hoy, en el que la forma de competir de las empresas incluye estrategias de competencia por los recursos humanos que ellas forman y capacitan regularmente.

Gráfico 2.10
Calificación del desempeño de jóvenes y adultos en distintos criterios



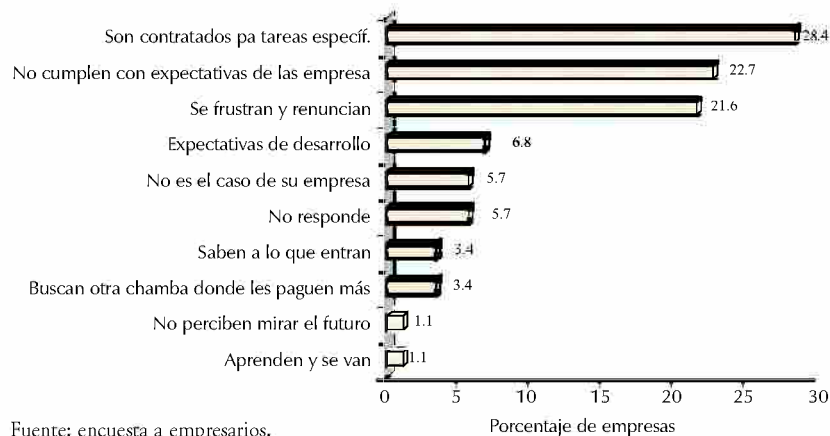
Nota: los valores de la calificación, que son el promedio de la muestra, van de 1 a 10. Estas han sido multiplicadas por 10 para expresar el desempeño de los participantes en porcentaje.

Fuente: encuesta a empresarios.

Elaboración: propia.

Un último aspecto, en este sentido, se refiere a la permanencia o duración de los empleos de los jóvenes en la empresa. A los entrevistados se les comentó, además, que por lo general los jóvenes tienen una duración media en el empleo menor que la de los adultos. En ese caso, la pregunta consistió en saber cuál era la causa que ellos proponían como explicación (ver gráfico 2.11). Un 28% de los entrevistados dijo que esto se debe a que las empresas contratan a los jóvenes por períodos definidos, mientras que un 22% indicó que otra probable causa es que a veces estos no cumplen con las expectativas de las empresas, razón por la cual deben dejarlos ir³⁹. Un 21%

Gráfico 2.11
Causas de la menor permanencia de los jóvenes
en sus puestos de trabajo⁴⁰



³⁹ Diversas situaciones conducen a este comportamiento. En las entrevistas obtuvimos declaraciones como las siguientes:

-“Duran en su empleo hasta que cumplen con determinado pedido que se le encargó a la empresa; si no sale otro pedido, dejan de trabajar, pero cuando se vuelve a tener otro pedido se llama a los que mejor trabajaron”.

-“Los empleos son temporales y se emplea personas de acuerdo a la demanda; cuando disminuye la demanda, salen varios”.

⁴⁰ Cada alternativa es independiente de las demás, razón por lo cual no es posible sumarlas.

dijo que la razón de la rotación en los puestos de trabajo es que los jóvenes se frustran rápidamente y, por tanto, renuncian. También se mencionó otras razones, pero con menor frecuencia

En suma, la mitad de los entrevistados (28% por el tipo de contrato y 22% por razones de la empresa) coincidió en señalar que las causas de la poca duración de los empleos entre los jóvenes tienen que ver con decisiones no del joven sino de la empresa. En este sentido, es entendible que este tipo de rotación no constituya un problema para la empresa, pero sí es muy importante para el joven. En algunos casos, en especial en pequeñas empresas, solo los trabajadores que son permanentes son denominados “trabajadores de la empresa”; mientras que a otros, que vienen a apoyar en temporadas de demanda alta, se les llama “jornaleros”. El problema de rotación es para los jornaleros, es decir, para aquellos a quienes la empresa no considera sus “trabajadores”. Los “trabajadores”, aquellos con los que a la empresa le interesa entablar una relación de largo plazo, son considerados “fijos”.

Para acceder a la categoría de trabajador “fijo”, la empresa evalúa su capacidad y su efectividad en el trabajo: “eso es lo que los mantiene en sus puestos”; es decir que la duración en el empleo es determinada por la empresa y va de acuerdo con el rendimiento y desempeño del trabajador. Esta es una estrategia bastante común, pues a la empresa le interesa contar con trabajadores de productividad alta. Así, los que cumplen con los requisitos son trabajadores permanentes y suelen durar bastante tiempo, siempre y cuando rindan y sean efectivos. Algunos empresarios, especialmente los pequeños, indicaron que les gustaría que todos los trabajadores fueran “fijos”, pues son personas que tienen experiencia y que necesitan trabajar, pero la realidad actual de la economía no se los permite.

2.2.4 Prácticas de capacitación

La última sección de la encuesta incluye preguntas sobre prácticas de capacitación en las empresas. Un 84% de las empresas entrevistadas indicó que capacita a su personal regularmente, pero esa cifra varía mucho de acuerdo

con el tamaño de la empresa⁴¹. De las empresas que capacitan, 64% son grandes; 18%, medianas; y 19%, pequeñas. Estos datos son consistentes con resultados encontrados en otros estudios sobre capacitación en las empresas formales (MTPE 2003; Tostes *et al.* 2004 y Chacaltana 2005a)⁴².

Al hacerles la consulta sobre el modo en que brindan capacitación a sus trabajadores, las empresas contestaron que esta se dirige al personal técnico o administrativo, aunque en las pequeñas empresas es bastante frecuente que solo se capacite el dueño. En muchas empresas no hay capacitación para los obreros, y para el personal de producción solo se da en ciertos casos. Por ejemplo, algunos ingenieros que trabajan en planta con máquinas suelen ser capacitados, pero esto solo ocurre cuando la empresa adquiere maquinaria nueva y, por tanto, necesita adiestrarlos en su forma de uso. En este caso, es la presencia de innovaciones tecnológicas en los procesos de producción la que conduce a la capacitación del personal, lo que también es un hecho que se puede verificar rápidamente en otras empresas. Lo que sí llama la atención son las prácticas selectivas en el otorgamiento de la capacitación; esto es perjudicial para los jóvenes, pues muchos de ellos se encuentran en condición de practicantes y, por tanto, aún no forman parte del personal que la empresa identifica como propio. En muchos casos, solo se capacita a quienes la empresa considera trabajadores “propios”.

Con relación a las modalidades de capacitación, por lo general no son las empresas las que diseñan los cursos sino un organismo especializado, a pedido de las mismas⁴³. En otros casos, son los propios gerentes o jefes

⁴¹ La encuesta de recursos humanos del Ministerio de Trabajo encuentra, por ejemplo, que un 42% de las empresas peruanas capacita a su mano de obra de manera formal o informal. Sin embargo, según la encuesta de hogares (Enaho), menos de 5% de los trabajadores asalariados dice haber sido capacitado por las empresas. Esto quiere decir que un porcentaje elevado de empresas capacita, pero no a todos sus trabajadores sino a una parte seleccionada de ellos. Para una discusión más detallada sobre capacitación laboral en las empresas, véase Chacaltana (2005 a).

⁴² En el cuadro A2.12 del anexo 2 se pueden ver los datos porcentuales de las empresas que capacitan, de acuerdo con su tamaño, pero para analizar estos resultados se debe tomar en cuenta el tamaño de la muestra.

⁴³ Esto es particularmente importante en el caso del sector industrial, donde el Senati administra una contribución de las empresas para la formación de su mano de obra.

inmediatos quienes realizan la capacitación, por lo general de manera informal. Una parte importante de la capacitación que se imparte se realiza en horas de trabajo y dentro de la empresa; aunque en otros casos esta se hace fuera del horario de trabajo y fuera de la empresa⁴⁴. Un 32% de las empresas dijo que la capacitación se realiza “en el trabajo”⁴⁵. En las pequeñas empresas, por lo general no se implementan programas de capacitación formales, y más bien predomina la capacitación no formal: “los nuevos aprenden de los antiguos”.

En cuanto a los cursos, los más frecuentes son los de actualización y aquellos referidos a nuevos conocimientos específicos, lo cual confirma que son los cambios en los procesos de las empresas los que determinan la capacitación. Entre las grandes empresas, un porcentaje significativo financia la capacitación en aspectos generales, quizás como incentivo a cierto tipo de trabajadores.

Por otro lado, las empresas entrevistadas dijeron mayoritariamente que no reciben apoyo del Estado para la formación de su mano de obra. Los únicos servicios conocidos que brinda el Estado son los de intermediación, pero pocas empresas manifestaron haberlos empleado y además señalaron que la experiencia no fue positiva. Como se sabe, las opciones de capacitación que existen en el país son: los Centros de Educación Ocupacional (CEO) y los Institutos de Educación Superior, los cuales tienen problemas de calidad que han sido analizados en diversos estudios (Saavedra y Chacaltana 2001). La capacitación en las empresas tiene una variante sectorial interesante. Esta a veces cuenta con la participación del Estado (como en el caso del Senati), pero en otros casos es exclusivamente privada (como el caso del Instituto de Formación de Exportadores de ADEX, por ejemplo)⁴⁶. Estas

⁴⁴ Un análisis del impacto de estas estrategias forma parte de la agenda de investigación a futuro.

⁴⁵ En algunos casos, las empresas no parecen ver a la capacitación como un medio para que los trabajadores permanezcan en sus puestos. En varias empresas manifestaron al respecto: “si deseo conservar a un trabajador, le otorgo beneficios, y listo”.

⁴⁶ Se presentó también el caso de empresas de intermediación de personal, en las cuales la capacitación es proporcionada por la empresa contratista en función de sus necesidades específicas.

Cuadro 2.13
Características de las prácticas de capacitación en la empresa (%)

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Empresas que capacitan a:				
Personal técnico	92,9	69,2	93,6	89,2
Personal administrativo	28,6	92,3	89,4	78,4
Gerentes/directivos	28,6	46,2	78,7	63,5
Otros empleados	14,3	7,7	4,3	6,8
La capacitación se ha realizado en:				
Horas de trabajo	78,6	92,3	83,0	83,8
Fuera de horas de trabajo	42,9	76,9	76,6	70,3
Dentro de la empresa	64,3	69,2	85,1	78,4
Fuera de la empresa	7,1	69,2	76,6	62,2
En el puesto de trabajo	0,0	38,5	40,4	32,4
Los programas de capacitación se han orientado a:				
Cursos de actualización	35,7	92,3	89,4	79,7
Cursos sobre nuevos conocimientos específicos	64,3	92,3	78,7	78,4
Cursos sobre aspectos generales (idiomas, computación)	7,1	38,5	51,1	40,5
Otros temas específicos (p.e., atención al cliente)	7,1	23,1	12,8	13,5

Nota: los porcentajes son calculados respecto del total de empresas que capacitan, según su tamaño.

Fuente: encuesta a empresarios.

Elaboración: propia.

estrategias ayudan a resolver el problema de capacitación de las empresas y, al mismo tiempo, preparan a trabajadores para toda una rama de actividad, internalizando en el problema de derechos de propiedad incompleta en el mercado de capacitación, por lo menos en algunos sectores⁴⁷.

Cuando estas soluciones sectoriales son posibles, algunas empresas (no la mayoría) encuentran otros modos de incentivar la capacitación de sus trabajadores, en especial a través del otorgamiento de “facilidades”, permisos de tiempo o incluso financiamiento para que los trabajadores puedan asistir a cursos de capacitación o actualización que les interesen. Esto,

⁴⁷ Una mayor discusión sobre este tema se encuentra en Chacaltana (2005a).

Cuadro 2.14
¿Reciben las empresas apoyo del Estado para capacitar a sus trabajadores? (%)

Servicio del Estado	Sí	No		Total
		Pero lo conoce	No lo conoce	
Incentivos fiscales para contratación o capacitación	2,4	27,7	69,9	100,0
Servicios de intermediación (p.e., bolsas de empleo)	24,4	37,2	38,4	100,0
Servicios de capacitación del personal	3,6	37,3	59,0	100,0
Centros de formación sectorial	7,1	38,1	54,8	100,0
Programas específicos	16,5	44,7	38,8	100,0

Nota: porcentajes calculados respecto al total de empresas que contestaron cada pregunta.

Fuente: encuesta a empresarios.

Elaboración: propia.

sin embargo, implica que, por lo general, es el trabajador el que financia la capacitación. Como se intuye, existe un enorme espacio para la acción y aplicación de políticas en este campo.

Cuadro 2.15
Otros modos de incentivar la capacitación del personal (%)

Mecanismos	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Convenio con Senati/Tecsup	0,0	0,0	6,4	4,1
Tiene gimnasio / capacita en nutrición / talleres de desarrollo personal	0,0	0,0	4,3	2,7
Facilidades (financiamiento, tiempo, etc.)	21,4	46,2	23,4	27,0
Intercambios con otras empresas	0,0	0,0	2,1	1,4
Con bonificaciones y ascensos	0,0	0,0	6,4	4,1
Calidad del personal: política de la empresa	0,0	0,0	4,3	2,7

Nota: los porcentajes son calculados respecto del total de empresas que capacitan, según su tamaño.

Fuente: encuesta a empresarios.

Elaboración: propia.

2.3 CONCLUSIONES

Las empresas son la fuente más importante de trabajo para los jóvenes. En este capítulo, a partir de un conjunto de entrevistas estructuradas realizadas a empresas privadas de Lima, se han analizado las percepciones que estas tienen sobre los jóvenes desde el punto de vista laboral. Esto ha implicado un análisis de su demanda por mano de obra joven, el desempeño de los jóvenes en su puesto de trabajo, y las prácticas de contratación y capacitación que exhiben las empresas en relación con los jóvenes que laboran en ellas.

Se han encontrado resultados transversales sobre la forma de funcionamiento de los mercados internos de trabajo, si cabe el término, en las empresas peruanas. Así, se ha observado que las empresas distinguen muy nítidamente entre dos grandes tipos de trabajadores, y que esta distinción tiene notables implicancias sobre el tipo de relación laboral que se entabla con ellos. En primer lugar están los “trabajadores propios” de la empresa, a los que se considera “trabajadores” propiamente dichos. La categoría “trabajador” dentro de la empresa es endógena; se obtiene gracias a méritos (productividad evaluada) y usualmente se refiere a aquellos trabajadores con los que la empresa tiene interés en mantener relaciones de largo plazo. Por otro lado están los “otros trabajadores”, que usualmente no reciben el nombre de “trabajadores” sino que son considerados “jornaleros”, “comisionistas”, “temporales”, “practicantes”, etcétera, dependiendo del rubro del negocio y el tamaño de la empresa. Con estos trabajadores la empresa no tiene interés en establecer una relación laboral en sentido estricto, y son contratados como un insumo variable que suele subir en temporadas altas y bajar con el ciclo de los negocios. Las expectativas y prácticas laborales de las empresas difieren mucho según cada tipo de trabajador.

De otra parte, se ha encontrado también que las empresas tienen sus definiciones propias de lo que es un “joven”. Dentro de las empresas peruanas, ser joven no necesariamente tiene que ver con la edad. Así, se ha encontrado definiciones diversas de lo que es un joven (para algunas empresas el rango va de 21 a 28 años, de 18 a 25 años, etcétera); pero en la mayoría de los casos, la condición de juventud tiene que ver más con la experiencia, y esto tiene implicancias notables respecto al tipo de relación

laboral que se construye posteriormente. El caso de una empresa de servicios resume bien este punto. Un joven de 25 años, si es muy experimentado (por experiencia específica en la empresa), puede no ser considerado “joven”; pero si este mismo joven recién ingresa a laborar en la empresa, sí es considerado “joven” en virtud de esa poca experiencia. En el primer caso, la modalidad de contratación es de largo plazo (contrato indefinido); en el segundo, se trata de una modalidad de formación profesional.

Las empresas grandes tienen una gran afluencia de jóvenes interesados en trabajar en ellas, especialmente de aquellos que cuentan con niveles de educación superior universitaria o no universitaria, incluso para ocupaciones que no requieren tales calificaciones. Los que cuentan con educación universitaria tienen más oportunidades de pasar a formar parte de los “trabajadores propios” de la empresa. En el caso de las empresas pequeñas, estas suelen contar con más trabajadores con secundaria completa solamente. Dado que su demanda está más orientada hacia la mano de obra de baja calificación, suelen ser importantes los lazos personales, de amistad o incluso vecinales. A decir de un microempresario, lo importante es saber por lo menos “dónde vive”.

En lo que se refiere a la demanda de mano de obra juvenil, se confirma el resultado encontrado en otros estudios (basados en encuestas de hogares): las empresas contratan jóvenes en mayor proporción que la de su participación en la población. De hecho, de acuerdo con las entrevistas a empresas, alrededor de un 55% de su mano de obra es juvenil, mientras que su peso entre la población en edad de trabajar es de alrededor de 28%. En apariencia, no existe un sesgo explícito por edad en la demanda de mano de obra de las empresas. Estas buscan trabajadores en el mercado de trabajo, pero ocurre que los jóvenes tienen cierta ventaja (educación, manejo de Internet y TIC) en relación con los adultos, lo que motiva esta situación en su composición de empleo.

Otro resultado interesante es que las empresas contratan mano de obra juvenil principalmente por dos razones. Por un lado, los jóvenes actuales tienen mayor ventaja para asimilar los procesos de producción vigentes, pues cuentan con más educación que las generaciones anteriores y tienen más facilidad para adecuarse a las nuevas tecnologías de información que casi todas las empresas usan hoy en día. Por otro lado, los jóvenes son más

flexibles para aceptar condiciones de trabajo que a veces resultan difíciles para personas adultas. A esto ha contribuido también el hecho de que la legislación laboral experimentó una gran reforma flexibilizadora en la década de 1990, la cual facilitó el empleo de tipo temporal y por formación, e incluso el verbal (sin contrato escrito).

En lo que se refiere a mecanismos de contratación, las empresas reconocen que se ven beneficiadas por la sobreoferta de mano de obra que existe actualmente en el mercado laboral, la cual responde más bien a una escasa demanda en el mercado frente a un importante flujo de jóvenes. Por lo general, no necesitan hacer grandes convocatorias porque mecanismos internos (recomendaciones, círculos universitarios, etcétera) proveen de una base de datos de entrada para potenciales candidatos cuando hay necesidades específicas. Incluso, en algunas empresas de sectores de poca competencia (como el de electricidad, por ejemplo), constantemente se reciben currículos de jóvenes, sea directamente o promovidos por las bolsas de empleo que se generan crecientemente en los centros de educación (actualmente, en algunos centros de enseñanza no solo se ofrece una educación de calidad, sino también “contactos” con empresas). En las empresas más grandes se suele poner avisos en los periódicos. Para contratar a los jóvenes, las empresas toman en cuenta una serie de requisitos, más o menos rigurosos dependiendo del grado de desarrollo de sus áreas de recursos humanos. En las empresas más grandes, con gerencias de recursos humanos estructuradas, existen procedimientos complejos de selección con varios filtros (y hasta doble verificación, en ciertos casos). En las empresas más pequeñas, el empresario realiza las entrevistas, y los criterios son usualmente menos rigurosos. Por lo general, sin embargo, las empresas valoran las denominadas “aptitudes generales para el trabajo” como el criterio principal para seleccionar a un joven, más aun que el nivel educativo (probablemente debido a que en esto hay bastante oferta en el mercado). Esto es indicativo de que en las empresas se completa la formación específica del joven, porque gran parte del conocimiento en el interior de la organización solo puede ser aprendido de manera directa. Otros criterios, también importantes, son: experiencia específica (en especial si han trabajado en otras empresas del ramo, para ciertas ocupaciones) o habilidad para comunicarse o expresarse verbalmente. Este último es un déficit

de casi toda la mano de obra peruana y su solución probablemente dependa de una reforma profunda del sistema educativo.

En cuanto al desempeño del joven en la empresa, los entrevistados indicaron fortalezas en algunos aspectos y debilidades en otros, en comparación con los trabajadores adultos. Una vez contratados, los jóvenes llegan a las empresas con expectativas diversas que, en promedio, podrían calificarse de realistas. Esto se sustenta en el hecho de que los jóvenes ingresaron al mercado laboral cuando este ya se había flexibilizado, y en este contexto la norma son las relaciones de trabajo precarias. A diferencia de los adultos, los jóvenes no conocen otro tipo de mercado laboral. Algunos jóvenes llegan con expectativas no realistas pero se suelen adaptar rápidamente, debido a que necesitan trabajar y porque saben que, al igual que ellos, otros jóvenes están esperando una oportunidad de trabajo.

Sin embargo, dentro de esa perspectiva realista, los jóvenes también llegan a las empresas con ilusión; no tanto en términos de aspiraciones económicas, sino fundamentalmente porque tener un empleo (en un país donde el empleo es escaso) no solo les ofrece experiencia, también les abre una oportunidad de desarrollo profesional y personal. Otros estudios muestran que los jóvenes que consiguen empleo (en especial en empresas grandes) logran modificar sus redes sociales de manera positiva, lo que tiene implicancias notables sobre sus niveles de empleabilidad. El desempeño de los jóvenes en sus puestos de trabajo es constantemente evaluado por las empresas, aunque de diverso modo (con técnicas más o menos complejas, dependiendo del rubro y tamaño de la empresa). En general, los entrevistados coinciden en señalar que los jóvenes aventajan a los adultos en aspectos como creatividad, actitud frente a recomendaciones, deseos de superación y rendimiento; en cambio, los adultos superan a los jóvenes en lo que se refiere a puntualidad, actitud frente al trabajo, responsabilidad, confidencialidad y buena conducta.

Finalmente, en cuanto a las prácticas de capacitación, el estudio ha encontrado modalidades bastante diversas, aunque se puede identificar algunos patrones. Las empresas que capacitan a sus trabajadores son usualmente las más grandes, que llegan incluso a contratar a personal o instituciones especializadas para que organicen las labores de capacitación. Dentro de las empresas grandes, las que más invierten en sus trabajado-

res son aquellas que dependen más de ellos en sus respectivas ramas de actividad. Las empresas más pequeñas invierten muy poco en capacitación de sus trabajadores. Sobre quién recibe la capacitación, las entrevistas indican que, por lo general, las empresas invierten en capacitación de tipo formal (curso estructurado dentro o fuera de la empresa), primordialmente para el personal directivo o administrativo. En cambio, para el personal de producción la capacitación es fundamentalmente no formal (observación directa de jefes o compañeros). Los esfuerzos de capacitación son asumidos principalmente por las propias empresas (probablemente a cambio de menores remuneraciones para sus trabajadores), y prácticamente no se cuenta con apoyo del Estado en estos rubros. Algunas empresas entrevistadas incluso mostraron extrañeza o desconocimiento sobre el hecho de que el Estado estuviera promoviendo algún tipo de capacitación en las empresas.

Las implicancias de estos hallazgos, para fines de política de apoyo a la inserción laboral de los y las jóvenes, son muy importantes. Si las empresas tienen una dotación de mano de obra juvenil que excede a su participación en la PEA total, políticas que incentiven el empleo asalariado de los jóvenes pueden encontrarse frente a un dilema moral: muchos de estos empleos se pueden lograr sustituyendo empleo de jóvenes por empleo de adultos. Esto no quiere decir que los jóvenes no tengan problemas laborales, sino que es importante tener una perspectiva de equilibrio general —entre jóvenes y adultos— para estructurar políticas específicas. Quizás las políticas de apoyo al empleo juvenil en las empresas requieran pasar a un nivel superior y establecer prioridades respecto de la calidad antes que de la cantidad.

Una de las vías para lograr este propósito es mejorar los mecanismos de contratación de jóvenes bajo la forma de capacitación o formación laboral. En este y otros estudios (Chacaltana 2005a) se muestra que estos programas no están cumpliendo con su papel de formación. Es cierto que los jóvenes acumulan algo de experiencia y de conocimientos laborales a su paso por las empresas, pero la cantidad de trabajadores que hacen uso de esta estrategia ha reducido sus retornos, de modo que actualmente solo la capacitación en la empresa, y con cierta estructura, tiene retornos interesantes (Chacaltana 2005a). Así pues, parece ser necesario establecer al-

gún tipo de mecanismo que estructure mejor la formación dentro de las empresas. Los convenios de formación laboral juvenil, por ejemplo, demandan la existencia de un tutor dentro de la empresa, pero no tienen forma de verificar si hay o no formación; más aún porque, cuando se realizan las inspecciones laborales, lo único que se pregunta a la empresa es si el joven en realidad está asistiendo. Una posible solución es generar un sistema de acreditación de la experiencia ganada por los trabajadores jóvenes en las empresas. Esto constituiría la demanda principal de un mercado en el que acreditadoras especializadas dirían si el joven ha recibido o no una formación adecuada. Esto indicaría al Estado qué empresas están ofreciendo formación laboral y cuáles no, y permitiría a los jóvenes saber qué experiencia laboral inicial tiene los mejores retornos en términos de experiencia. El mercado premia la buena formación, y esta debería poder acreditarse.

Una vía complementaria a este propósito es acercar las políticas de formación a las empresas. Desde hace décadas, se ha identificado en el país que uno de los problemas centrales de la capacitación se debe a la escasa relación que esta tiene con las necesidades de las empresas. Así, casi todas las propuestas de política en materia de formación inciden en acercar el mundo de la formación al mundo de las necesidades productivas. Sin embargo, en muchos casos esto se hace con políticas de oferta, es decir, políticas de fortalecimiento de las entidades de formación, intentando que estas se acerquen a las necesidades empresariales. Estas propuestas no incluyen a las empresas como fuente de capacitación directa, aun cuando, según diversos estudios (Saavedra y Chacaltana 2001), esta modalidad de capacitación tiene los más elevados retornos entre todas las existentes. Se necesita, entonces, incorporar a las empresas como parte del sistema de formación, lo que no necesariamente implica convertirlas en centros de formación, sino dotarlas de los incentivos para que puedan hacer un uso adecuado del mercado de capacitación existente. Por ello, se hace necesario un esquema de incentivos para capacitar en las empresas; es decir, una política por el lado de la demanda de capacitación.

Por otro lado, deberían desarrollarse mecanismos institucionales para evitar que las empresas reciban currículos solo por parte de quienes tienen contactos con ellas, esto con el propósito de introducir un poco más de equidad en el mercado de trabajo asalariado privado. No obstante, esto

solo se logrará con sistemas de información públicos que se ganen la confianza y respeto del sector empresarial privado. Para ello, parece ser necesario que el sistema de información público peruano adopte una estrategia más bien de complementación con los sistemas de información privados.

Finalmente, entre las políticas que también parecen ser urgentes están aquellas que se refieren al empleo independiente de los jóvenes. Los jóvenes tienen alta representación en el empleo asalariado privado, pero también entre los desempleados y entre los inactivos. Donde tienen una reducida participación es en el empleo independiente y, en particular, entre los patrones. Su falta de experiencia y recursos son usualmente esgrimidos como causa de esta situación. Sin embargo, los jóvenes no aspiran a tener un negocio propio, y ese es un tema que debería ser materia de análisis. Cuando se les pregunta sobre su futuro, lo usual es un empleo asalariado, y solo empiezan a pensar en negocios propios cuando no tienen otra alternativa asalariada. Eso debe modificarse a futuro.

Capítulo 3

La visión de los jóvenes⁴⁸

DOS ESTUDIOS RECIENTES publicados por dos reconocidas encuestadoras de opinión proporcionan un resultado alarmante. Alrededor del 80% de los jóvenes peruanos se iría del país si tuviera la oportunidad, y, de estos, la tercera parte ya tiene planes concretos de emigrar⁴⁹. Para que esto esté ocurriendo, la visión de los jóvenes respecto de las oportunidades que brinda el país, y del mercado de trabajo en particular, debe estar muy deteriorada, pues estas encuestas se han realizado justamente en momentos en que la macroeconomía ha mejorado. ¿Cuáles son las expectativas y aspiraciones de los jóvenes, en especial en lo que se refiere al mercado de trabajo? ¿Cuáles son las frustraciones que enfrentan diariamente, que los llevan a pensar en buscar oportunidades en otros lugares?

En este capítulo se analizan precisamente las visiones y expectativas de los jóvenes respecto del mercado de trabajo, haciendo énfasis en la identificación de los obstáculos que enfrentan y las estrategias de inserción que ponen en marcha en cada caso. La base informativa de este capítulo es una serie de entrevistas y grupos focales realizados por el Instituto Cuánto a mediados del año 2004 entre dos grupos de jóvenes: aquellos que acababan de ingresar al mercado laboral o estaban a punto de hacerlo, y quienes ya

⁴⁸ Este capítulo se ha elaborado con apoyo en la información de Cuánto (2005), disponible en: <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CUANTO.pdf>.

⁴⁹ Según Apoyo (2005), el porcentaje de jóvenes que se iría del país es de 86%; según Imasen (2005), es de 75%.

contaban con experiencia (de cinco a diez años) en el trabajo. El trabajo de campo se realizó en las ciudades de Lima y Chiclayo.

3.1 VISIÓN DEL ENTORNO

Una primera interrogante referida a las percepciones de los jóvenes es la relacionada con su entorno; principalmente su visión sobre la situación económica y política del país, así como sobre los principales problemas que los aquejan. Las entrevistas revelaron que la visión de los jóvenes sobre la situación económica y política es de un marcado pesimismo, lo que sin duda compromete sus expectativas respecto de su desarrollo personal en el futuro (ver cuadro 3.1).

Esta situación se explica, en primer lugar, porque existe un descrédito generalizado sobre el Gobierno y los políticos, en particular debido a su decepcionante manejo del tema de la corrupción. Los jóvenes piensan que los políticos solo velan por sus intereses y no por los del país, y que para ser elegidos no les importa hacer promesas que luego no van a cumplir.

Otro factor explicativo es, sin duda, la situación laboral que enfrenta la mayoría de los jóvenes. Aun cuando algunos reconocen que la situación global de la economía está mejorando, ellos no perciben esas mejoras en sus economías familiares diarias, y, más bien, a lo que se enfrentan todos los días es: a la búsqueda y frustración por no encontrar un empleo de buena calidad; a bajos salarios, cuando los encuentran; y/o a empleos que duran muy poco y que ofrecen condiciones de trabajo bastante precarias. Aquí hay que recordar que, a partir de cierta edad, las personas se definen a partir de sus vivencias y experiencias en el mercado de trabajo. Si el mercado de trabajo genera insatisfacción en los jóvenes, este desencanto luego se traslada rápidamente a otros espacios de la sociedad y, por tanto, puede poner en riesgo su percepción sobre la sociedad y hasta cuestionar los sistemas democráticos.

En cuanto a los principales problemas que los aquejan, los jóvenes identifican directamente al desempleo y al subempleo como sus preocupaciones más importantes. Según ellos mismos, estos problemas recortan sus expectativas de progreso y limitan sus posibilidades de planificar su

Cuadro 3.1
Visión del entorno y los principales problemas

Tema	Percepción de los jóvenes
Situación política y económica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visión negativa debido a: inestabilidad política, Gobierno altamente impopular, poca credibilidad del Primer Mandatario y de los poderes públicos, así como por la falta de autoridad. <ul style="list-style-type: none"> • «El Presidente dice una cosa y no la cumple». • «Los del Gobierno solo entran para trabajar por sus propios intereses». ✓ Promesas de combatir la corrupción no se han cumplido; por el contrario, los jóvenes perciben que este fenómeno se ha incrementado. <ul style="list-style-type: none"> • «Cuando están en campaña, prometen un montón de cosas, pero cuando ya están gobernando se olvidan, hasta se ponen a robar ellos mismos». ✓ Desesperanza en expectativas a futuro debido a la situación económica. Muchos son conscientes de que macroeconómicamente el país viene creciendo, pero no entienden por qué este crecimiento no se refleja en su economía diaria. <ul style="list-style-type: none"> • «Cada vez la situación del país está peor, ni nosotros ni nuestros hijos tenemos futuro en este país». • «En general todos estamos mal; es caótico». ✓ En Chiclayo, la visión sobre el futuro económico resultó peor que en Lima. La fuerte presencia agrícola es uno de los motivos. También hay decepción por la descentralización, a pesar de que ya cuentan con un gobierno regional. <ul style="list-style-type: none"> • «No hay apoyo a la agricultura, ni al incentivo de la Región; dijeron que iban a ayudar a la Región, pero no sucede nada de eso».
Principales problemas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El desempleo y el subempleo son considerados los principales problemas. <ul style="list-style-type: none"> • «No hay trabajo. En caso tengas trabajo, te pagan poco. Los alimentos suben, pero lo que te pagan no lo suben». • «Hay mucha falta de trabajo, tanto para los que no están preparados como para los profesionales; es general». ✓ El desempleo, las pocas posibilidades de generación de puestos de trabajo y la inestabilidad laboral les generan una sensación de inestabilidad permanente. <ul style="list-style-type: none"> • «Me dedico a lavar ropa donde me llamen, o a limpiar casas». • «He estudiado contabilidad en la universidad, pero no encuentro una oportunidad para desempeñarme; he tenido que aceptar trabajo de otra cosa porque necesito ganar dinero». ✓ La falta de seguridad es también un grave problema; es más notorio en Lima, pero creciente en el interior del país. Se considera que la falta de seguridad y la violencia son producto del desempleo, y que las mujeres están más expuestas a ser víctimas de la delincuencia. <ul style="list-style-type: none"> • «Ahora ya no tienes seguridad, en cualquier lado estás expuesto a que te roben, a que te quiten tus cosas». • «Lo que pasa es que la gente no tiene trabajo, hay un montón de gente desocupada que ya no sabe qué hacer para dar de comer a sus hijos».

Fuente: Cuánto (2005).
Elaboración: propia.

futuro. El desempleo, junto con el elevado índice de rotación (inestabilidad), es una preocupación general de todos los entrevistados, pues fue mencionado enfáticamente tanto por los jóvenes de Lima como por los de Chiclayo; además, por profesionales, trabajadores calificados y no calificados; y por jóvenes con y sin experiencia.

Esto no debe sorprendernos. No hay que olvidar que los jóvenes se encuentran en un período de su ciclo de vida en el que deben definir su futuro, por lo que la incertidumbre acerca de lo que va a suceder en el mercado de trabajo es una fuente permanente de preocupación. Precisamente, la preocupación fundamental de los jóvenes sobre el desempleo se refiere a sus consecuencias, pues son conscientes de que el desempleado tiene menores esperanzas de lograr reinsertarse en el mercado laboral en el futuro. Ante ello, los menos calificados tienen como estrategia de salida frecuente el optar por oficios eventuales o “cachuelos”; para los trabajadores calificados o los profesionales, sin embargo, el desempleo repercute en su autoestima, pues se sienten frustrados por no alcanzar un puesto laboral acorde con su capacitación.

Luego del desempleo, otro tema que preocupa a los jóvenes es el de la inseguridad y la violencia, que en los últimos tiempos ha crecido en importancia. En el Perú, uno de los sectores en los que se observa más violencia es precisamente el de los jóvenes, a través de barras bravas e incluso de bandas en los barrios. Los jóvenes tienen un contacto más cercano con estos grupos y, por tanto, podrían estar en riesgo de ser influenciados por este tipo de comportamiento. Una muestra de ello es que muchos jóvenes entrevistados “no justifican, pero entienden” que el desempleo lleve a ciertas personas a delinquir.

3.2 EL MERCADO DE TRABAJO SEGÚN LOS JÓVENES

Cuando los jóvenes indican que el problema del desempleo es su principal preocupación, en realidad se refieren a la difícil situación que enfrentan cada día en el mercado de trabajo. Incluso ocurre que si tienen algún trabajo o “cachuelo” que no les satisface, los jóvenes indican que no tienen empleo. En rigor, entonces, para los jóvenes peruanos el término

“desempleo” se refiere a la no disponibilidad de un buen empleo o a las dificultades de acceso a uno⁵⁰.

Las preocupaciones centrales de los jóvenes peruanos en el mercado de trabajo se centran en cinco grandes áreas: inserción o reinserción laboral; exclusión; precariedad laboral; baja calidad de la educación y la formación profesional; y escasez de alternativas.

3.2.1 Inserción/reinserción

Es claro que el acceso a puestos de trabajo depende fundamentalmente de que la economía pueda crear oportunidades. Sin embargo, eso no es suficiente. Por ejemplo, en los últimos años, con un crecimiento de tipo exportador, la economía está creando puestos de trabajo –aunque insuficientes–, y de eso se habla en la prensa y los espacios públicos. Como se sabe, gran parte de los empleos generados han ido a sectores de alta calificación, pero su número es muy reducido en comparación con las necesidades del mercado de trabajo. Así, la mayoría de jóvenes entrevistados, en especial aquellos de menores recursos, no entienden por qué ellos no se enteran de esos nuevos empleos de los que tanto se habla; es decir, por qué dichos empleos no están disponibles para todos. Para estos jóvenes, saber que la economía está bien y que se están creando nuevos empleos no los ayuda mucho, porque la mayoría no se beneficia de ello.

El problema actual de muchos jóvenes se refiere al acceso permanente al mercado de trabajo. El mercado de trabajo actual ya no es el de antes, en el que los jóvenes tenían la expectativa de iniciar carreras para toda la vida y, por tanto, las políticas usuales eran aquellas en las que se promovía o facilitaba el acceso al primer empleo, y eso era suficiente. En la actualidad, los jóvenes son conscientes de que el mercado de trabajo no ofrece empleo de por vida. Muchos de ellos trabajan durante un tiempo, luego

⁵⁰ La definición oficial del desempleo en el Perú, que sigue la definición internacional de la OIT, se refiere a una situación de desempleo abierto, es decir, en la que el individuo no tiene empleo, desea trabajar y busca activamente empleo. En esta definición, los individuos que tienen un empleo de mala calidad no están desempleados sino ocupados en trabajos no decentes.

pierden esos empleos, consiguen otros, y así pasan los años, hasta que, más adelante en la vida, se dan cuenta de que el mercado de trabajo no ha sido un espacio de reconocimiento o ascenso social para ellos. Más aún, se ha observado una tendencia creciente del número de jóvenes que estudian o trabajan en varias cosas a la vez: los denominados “mil oficios”.

En estas circunstancias, al hablar con jóvenes lo primero que se observa es una preocupación por las credenciales que se les pide cuando van a solicitar un empleo⁵¹. Para ellos, en especial para los de menores recursos, estas credenciales son una preocupación; no solo porque implican un costo, sino porque ese costo se repite constantemente, ya que ellos buscan empleo varias veces al año y las credenciales solo tienen un período de vigencia limitado (usualmente de tres meses). Este fenómeno afecta sobre todo a los jóvenes de menores recursos y a quienes tienen bajo o ningún nivel de educación; debido a que de antemano no pueden demostrar una trayectoria laboral, se les solicita certificados de antecedentes penales, fotografías, etcétera, una serie de requisitos que muchos no pueden cumplir porque carecen de recursos para obtenerlos. Como se ha indicado, este tipo de costos afecta a quienes tienen que buscar empleo varias veces al año.

El otro tema importante es que las dificultades de inserción ocurren para todos, es decir, tanto para los calificados como para los no calificados, tengan o no experiencia en el mercado de trabajo. La experiencia en el mercado de trabajo ya no es suficiente para asegurarse perfiles de ingreso ascendentes a lo largo de la vida. Las empresas exigen cada vez más experiencia específica a los procesos que les interesan, y no necesariamente experiencia potencial. El sistema de producción de ramas como las confecciones, por ejemplo, hace que las empresas contraten a jóvenes para ciertos procesos—y les pidan que se hayan capacitado en ellos—, pero luego, cuando dichos procesos terminan, también finalizan sus contratos. Es una forma de competir en los mercados de bienes, pero, ciertamente, no es la que

⁵¹ A los menos calificados, especialmente, se les pide certificados de buena conducta (policia y penal), así como, si el puesto de trabajo requiere tratar directamente con el público, certificados de salud (mozos, cocineros, peluqueros, etcétera). Hay una paradoja, entonces, pues a los jóvenes de menores recursos les cuesta más conseguir estas credenciales.

Cuadro 3.2
Los problemas de inserción/ reinserción de los jóvenes

Tema	Percepción de los jóvenes
Credenciales para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los más pobres no cuentan con medios para obtener los documentos que se exigen para conseguir un trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • «Los requisitos que piden salen costosos, porque piden certificado de antecedentes penales, fotografía. Si no tenemos para la comida, ¿cómo vamos a conseguir esos papeles? (...) cuestan un montón y también tienen solo un tiempo de validez».
La experiencia ya no paga como antes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La situación de los jóvenes sin experiencia (a punto de entrar al mercado laboral o recién dentro de él) que no tienen calificación, no difiere significativamente de la situación económica de los adultos jóvenes con cinco a diez años de experiencia laboral y las mismas características de instrucción. <ul style="list-style-type: none"> • «Conseguir trabajo es muy difícil; solo encuentro trabajo de cachuelos». • «Con el trabajo de mozo que tengo en el restaurante no me alcanza para mantener a mi familia; a veces no me alcanza ni para comer». • «Con lo que gano me alcanza a las justas para la comida; ya no me alcanza si quisiera invertir en mis estudios». ✓ Los jóvenes que ya tienen algo de experiencia en el mercado de trabajo consideran que obtener un empleo es muy difícil, incluso para profesionales universitarios y técnicos, y peor aún para aquellos que no han logrado ni siquiera culminar su instrucción básica (escolar). <ul style="list-style-type: none"> • «Tengo varios años trabajando, creo que tengo mucha experiencia pero no puedo ganar más; en cambio el otro día vino una señorita que solo porque tenía su cartón está ganando más que yo, pero ella no tiene la experiencia que yo tengo». • «Ahora tengo dos hijos y más me estoy dedicando a ellos, tengo que preocuparme por su alimentación y su colegio; no me alcanza para que yo estudie más». ✓ La experiencia no paga. Se percibe que cuando los mayores de 35 años sin calificación se quedan sin empleo, difícilmente podrán reinsertarse al mercado laboral. <ul style="list-style-type: none"> • «Te ponen límites de edad. Después de los 35 años ya no te dan oportunidad para entrar a un trabajo, quieren más jóvenes».

Fuente: Cuánto (2005).
Elaboración: propia.

mejor promueve buenas condiciones de empleo; por tanto, se le debería prestar mayor atención que la que recibe en la actualidad. Además, por la aguda competencia existente en el mercado de trabajo, y en todos los tramos de edad, muchos jóvenes perciben que sus ingresos no se incrementan

con los años de experiencia en el oficio, ni tampoco consiguen mejores plazas laborales a medida que se hacen mayores. Por el contrario, con el devenir de los años muchos de ellos asumen más responsabilidades al conformar sus hogares, lo que relega más aún la posibilidad de obtener una capacitación que favorezca la consecución de plazas laborales mejor remuneradas. Se inicia así una suerte de círculo vicioso en el que el joven empieza a trabajar “en lo que sea”, ya que busca acumular experiencia o ahorrar para financiar algún tipo de formación, pero la experiencia es tan específica que no es necesariamente acumulable, y a medida que pasan los años adquieren más responsabilidades que les impiden capacitarse.

A menudo, los jóvenes con educación universitaria (profesionales) tienen más facilidad para acceder a empleos; pero cuando esto no es así, les cuesta más iniciar una nueva actividad laboral diferente de la que estudiaron. Es decir que los profesionales, ante situaciones de desvinculación laboral, se movilizan con menor prontitud que las personas con menores calificaciones, las cuales están dispuestas a desempeñarse en cualquier oficio que les permita cubrir las necesidades básicas del momento.

Finalmente, en el caso de las mujeres, los problemas de inserción son más numerosos. Por un lado, enfrentan problemas de acceso derivados de su condición de mujer, lo que se traduce en problemas de segregación ocupacional –las mujeres se concentran en ciertas ocupaciones, por lo general las menos atractivas del mercado– y de discriminación en el pago –en promedio, se les paga menos que a los hombres por realizar el mismo trabajo–. Por otro lado, es durante su juventud cuando las mujeres empiezan a tomar decisiones de fertilidad y, por tanto, a tener niños en primera infancia. Esto es visto como una desventaja por las propias jóvenes, pues perciben que los empleadores tienen un sesgo frente a madres trabajadoras o aun frente a jóvenes embarazadas. Esta situación tiene que ver, en parte, con preferencias de los empleadores y de los consumidores de ciertos bienes o servicios, lo cual deviene, efectivamente, en segregación y discriminación; pero también tiene que ver con la notable ausencia en el país de mecanismos que permitan consolidar una economía del cuidado, tal como existe en otras partes del mundo. En las mujeres profesionales o con capacitación técnica (de institutos o universidades) esta situación se ve atenuada porque en muchos trabajos el nivel remunerativo básicamen-

te se encuentra relacionado directamente con el perfil del puesto, pero en cada nivel educativo se puede encontrar diferencias claras en las posibilidades de inserción de las mujeres.

Un punto final en este tema tiene que ver con la concentración de la discusión acerca del empleo asalariado y la baja importancia asignada al empleo independiente o empleo por cuenta propia. La mayoría de los jóvenes solo empiezan a pensar en un negocio propio después de haber buscado varias veces empleo como asalariados. Se trata, por tanto, de una estrategia defensiva. Más aun, cuando lo piensan, sus expectativas están basadas más en sueños y esperanzas que en proyectos concretos en proceso. Es por eso que algunos jóvenes indicaron: “Me gustaría tener una tienda de abarrotes, pero ahorita no tengo trabajo. Para hacer eso tendría que tener capital para invertir”. Esto es también responsabilidad del sistema educativo básico, que prepara al joven casi exclusivamente para trabajar como asalariado, lo cual habría que cambiar.

3.2.2 Exclusión

Los problemas de acceso de los jóvenes se agudizan en ciertos casos y para ciertos colectivos. De hecho, esto es hasta cierto punto esperable en mercados laborales que generan escasas oportunidades, pues estas no se reparten de manera homogénea entre todos los grupos de la sociedad. Hay ciertos grupos, por tanto, que enfrentan problemas adicionales derivados de mecanismos de exclusión existentes en el mercado de trabajo. El mercado de trabajo es un espacio que puede significar posibilidad de progreso, ascenso y desarrollo personal para muchos jóvenes, en especial para aquellos que cuentan con las características que este demanda. Para otros, en cambio, el mercado de trabajo puede ser un espacio cruel, sobre todo si se es víctima de la exclusión. Los mecanismos de exclusión son diversos, a veces muy abiertos y a veces muy sutiles, y los jóvenes los experimentan con frecuencia, cada vez que llegan al frente de una fila para postular a un puesto de trabajo.

Uno de los mecanismos de exclusión que causa mayor indignación en los jóvenes peruanos es la forma en que opera el contacto entre oferta y demanda laboral, que en el caso peruano está fuertemente influenciado

por lazos personales, comúnmente conocidos como “recomendaciones”. En las filas que hacen a diario los jóvenes para postular a un empleo eso es de lo que más se comenta. Es que hay quienes no hacen fila, o la hacen con una “recomendación” o “tarjetazo” bajo la manga. Los lazos personales son mecanismos que funcionan en mercados de trabajo poco institucionalizados como el peruano, donde tres de cada cuatro empleos se consiguen por este medio.

Estos lazos personales pueden incluso ser eficientes desde el punto de vista del empleador, porque involucran una transferencia de información sobre la calidad del trabajo que realiza el joven, pero ciertamente contribuyen a la exclusión al cerrar las oportunidades a jóvenes que no tienen estos lazos y que podrían ser igualmente productivos. De otra parte, hay quienes llaman a estos lazos el “capital social” de los jóvenes, porque en ciertas ocasiones efectivamente les ayudan a conseguir mejores oportunidades. Sin embargo, por definición, no es posible implementar políticas que generen relaciones personales para todos.

Un segundo mecanismo de exclusión, y hasta de discriminación, tiene que ver con las características de los jóvenes. Estos mecanismos operan por género, apariencia, raza, procedencia, educación o formación, etcétera. Los jóvenes observan claramente estos mecanismos. En el caso del género, solo en ciertas ocupaciones hay oportunidades para las no calificadas, que son la mayoría. Y en el caso de las trabajadoras calificadas, no se les remunera de manera similar que a los hombres por igual trabajo. La apariencia también es un mecanismo muy claro, que es percibido como excluyente por los jóvenes y que muchas veces se mezcla también con patrones raciales o étnicos. En el caso de los hombres, se les pide buena presencia, y en el de las mujeres, buen físico, en especial entre quienes solo tienen educación básica. Lo mismo ocurre con la procedencia. Personas de bajos recursos o de barrios pobres trabajan mayoritariamente en oficios no calificados (en el caso de los varones, albañiles, lustrabotas y “mil oficios”; y para las mujeres, empleadas del hogar, limpieza, lavado de ropa ajena, etcétera), que a su vez les reditúan ingresos por debajo del sueldo mínimo vital, generalmente de 200 a 350 nuevos soles mensuales (100 dólares), que deberán servir para mantener a familias de cinco personas en promedio.

Cuadro 3.3
Exclusión y grupos afectados

Mecanismo	Percepción de los jóvenes
Por lazos personales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se percibe que alcanzar un puesto laboral depende de la formación, pero también de contar con un contacto que recomiende. <ul style="list-style-type: none"> • «Para tener trabajo ahora tienes que tener recomendación». ✓ La vinculación con los partidos políticos es una forma de conseguir puestos de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • «Para tener trabajo tienes que pertenecer al partido, tienes que tener la tarjeta del partido, tu carné». • «El que no cuenta con dinero ni influencias está perdido».
Por género	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las mujeres con menor nivel de instrucción tienen menores oportunidades laborales y salarios. Un grupo significativo de mujeres trabajan como empleadas domésticas. <ul style="list-style-type: none"> • «Trabajo como doméstica, gano S/.200,00 soles mensuales». ✓ La inserción laboral de las mujeres jóvenes con hijos esta limitada por la ausencia de mecanismos para el cuidado de niños. <ul style="list-style-type: none"> • «[Los empleadores] no quieren mujeres que tengan hijos, porque ya tienen carga familiar». • «No quieren mujeres que estén embarazadas para no pagarles los beneficios de ley». ✓ Se percibe que el hombre tiene mayores oportunidades que la mujer para desempeñarse en oficios independientes. <ul style="list-style-type: none"> • «Para las mujeres solo hay trabajo en ventas».
Por apariencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los puestos laborales calificados o de ventas exigen personas con «buena presencia». No se trata de estar presentable o adecuadamente vestido, sino de ser bien parecido, en el caso de los hombres, y tener buen físico, en el caso de las mujeres. Si alguien es feo o poco atractivo, por lo general no califica. <ul style="list-style-type: none"> • «Piden que tengas buena presencia, en las chicas, que tengan cara bonita, que tengan buen cuerpo». • «Piden que seas alta, flaquita».
Por formación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En el caso de los jóvenes calificados, el prestigio del centro superior de estudios –más que el nivel de estudios– es determinante para la obtención de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • «En el mismo periódico ponen: ‘profesionales egresados de universidades de prestigio’ (...)».
Por edad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las posibilidades de conseguir un puesto de trabajo favorecen a los más jóvenes. <ul style="list-style-type: none"> • «A partir de los 30 ya no te aceptan porque quieren más jóvenes, sin carga familiar y que no protesten por las condiciones laborales, que se queden callados, que sean fáciles de manejar; se les puede explotar y no dicen nada».

Fuente: Cuánto (2005).
Elaboración: propia.

Un tercer mecanismo tiene que ver con una suerte de corporativismo que se origina en la educación o formación. Muchos jóvenes encuentran en la educación una forma de diferenciarse y obtener más probabilidades de éxito en el mercado de trabajo. Sin embargo, si bien el ser un profesional más competitivo asegura mejores posibilidades laborales, esta competitividad no solo depende de los grados obtenidos sino también de las instituciones donde se estudió. Esto es claro cuando se analizan los anuncios publicados en los diarios o cuando, ya en el momento de las entrevistas, se revisan los currículos. Lo cierto es que –aun cuando está prohibido– las empresas prefieren a jóvenes egresados de centros de formación que tengan cierto prestigio, lo que es una discriminación de tipo estadístico, pues se considera que todos los que estudian en centros que no tienen prestigio son de la misma calidad y productividad. En el caso de empresas de provincias, haber estudiado en Lima es un “plus”.

Finalmente, otro mecanismo tiene que ver con la edad misma. Si bien es cierto que los jóvenes tienen, en promedio, menos oportunidades en el mercado de trabajo, ellos perciben que cuando lleguen a cierta edad esas oportunidades serán aún más escasas. Por eso hay afirmaciones como: “A los 30 años el individuo se descalifica, pero no necesariamente porque se le considere obsoleto, sino porque los empleadores saben que a mayor edad las personas son más conscientes y exigentes de sus derechos, en cambio a un joven, por su poca experiencia, se le puede ‘negrear’”.

Todos estos mecanismos están prohibidos por ley. Pero la ley, en especial la ley laboral, no se cumple en todos los casos en el Perú; es necesario, entonces, considerar políticas que enfrenten directamente estos problemas y que democratizen las oportunidades en el mercado de trabajo y las hagan accesibles a todos.

3.2.3 Precariedad de los empleos

Los jóvenes que pueden insertarse exitosamente en el mercado laboral generalmente lo hacen en ocupaciones cuyas condiciones de trabajo son altamente precarias. Por las mismas dificultades de acceso que usualmente enfrentan, gran cantidad de jóvenes termina aceptando empleos de

muy baja calidad –a veces como un paso intermedio hacia algo mejor, que casi nunca llega–, pero es claro que aspiran a algo mejor.

La primera preocupación surge en el tema de la protección social y los derechos laborales. Los jóvenes perciben que el mercado laboral peruano se caracteriza por la no existencia de leyes que protejan al trabajador, que ellos tienen muy pocas posibilidades de encontrar un empleo estable o permanente, y que se ofrecen bajas remuneraciones; además, que la jornada laboral informalmente se ha extendido a un promedio de doce horas diarias, sin pagos por horas extras ni posibilidades de reclamar.

No hay que olvidar que los jóvenes actuales viven en un sistema laboral informal y al mismo tiempo reformado, en el que precisamente los cambios en el mundo de la producción y la flexibilidad para la contratación y el despido han determinado una alta tasa de rotación. Por otro lado, en la práctica muchos se desempeñan como trabajadores independientes, ya sea porque trabajan solos o porque en las empresas donde trabajan los contratan bajo el régimen de servicios no personales.

Todo esto ha determinado que exista un gran porcentaje de jóvenes que no cuentan con beneficios sociales (entre los más valorados se encuentran: seguro médico, compensación por tiempo de servicios, vacaciones remuneradas, aguinaldos, etcétera). A la larga, este proceso generará un porcentaje muy importante de individuos que, al llegar a la tercera edad o a su período de jubilación, no contarán con los medios para valerse económicamente por sí mismos.

Los sistemas de salud son, por ello, una gran preocupación, pues muchos jóvenes trabajan sin esta protección que es considerada básica. Hay que recordar que en el Perú los sistemas de protección de salud en el trabajo están poco desarrollados, al punto que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) solo cubre 26 ocupaciones, que representan el 9% de la PEA en el ámbito nacional, y que de ese porcentaje solo un tercio está efectivamente afiliado a algún tipo de aseguramiento, sea en Essalud o en alguna EPS⁵². Los otros esquemas públicos que existen no

⁵² Essalud es el organismo nacional de seguridad social, mientras que las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) constituyen el régimen privado.

Cuadro 3.4
Precariedad de los empleos

Mecanismo	Percepción de los jóvenes
Falta de protección social, especialmente de salud en el trabajo	<p>✓ El Estado contempla programas de asistencia médica localizados para segmentos específicos de la población y deja en el desamparo a un gran porcentaje que no califica dentro de los perfiles de beneficiarios estipulados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • «No tenemos seguro, ningún beneficio social». • «El seguro del Estado solo es para las personas que no tienen absolutamente nada de dinero; cuando va la asistenta social, no te puede ver que tengas un televisor, de ser así, ya no calificas para tener el seguro». • «Los del SIS te tienen que ver que seas completamente pobre para que te inscriban en ese seguro, no se dan cuenta que actualmente es difícil tener trabajo y que realmente no tenemos plata para poder atendernos».
Jornada, salario e incertidumbre	<p>✓ Jóvenes que trabajan en la industria o el comercio aceptan condiciones laborales que exceden a lo estipulado por las leyes laborales, y además con la incertidumbre de perder sus puestos de trabajo en cualquier momento. Para conservar su empleo, muchos trabajan por sueldos que están por debajo de los que sus habilidades y competencias se merecen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Yo trabajo más de las ocho horas, y no me pagan horas extras». • «Y ni siquiera se puede quejar uno de las injusticias, porque te dicen que afuera hay muchas personas esperando tener el puesto donde estamos. Efectivamente, hay muchas personas afuera esperando nuestros puestos y que estarían dispuestos a trabajar aún por menos cantidad de sueldo». • «Cuando la empresa entró en problemas económicos, redujeron personal y yo del departamento administrativo bajé a trabajo de obrero, pero qué voy a hacer, tengo que seguir ahí porque afuera no se encuentra fácilmente trabajo y también porque necesito la plata para poder mantener a mis hijos». • «Ahora no hay estabilidad». • «Los sueldos son bajos, y si te quedas haciendo horas extras no te las reconocen, tu pago no es mayor. Hasta se demoran en pagarte, te pagan fuera de fecha». • «Se trabaja más de ocho horas, por lo general es hasta doce horas cada día, y no puedes reclamar porque te sacan del trabajo». • «Hasta en 'A trabajar urbano' el trabajo es por dos meses y pagan de 10,00 a 14,00 soles diarios».
Falta de capacitación	<p>✓ La precaria economía de este sector pone también en riesgo la educación y capacitación de sus hijos, lo cual a la larga sigue reforzando la cadena de transmisión de la pobreza de generación en genera-</p>

	<p>ción. Son conscientes de que si bien un puesto laboral resuelve la satisfacción de sus necesidades básicas en el momento, su bajo nivel de capacitación los confina a continuar en estado de pobreza; el gran salto en sus vidas está en función directa a mejorar su capacitación y la de sus hijos, y de esta manera aspirar a mejores puestos laborales, así como también a mayores remuneraciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Yo quisiera que a mis hijos no les pase lo mismo que a mí, en el sentido de que abandoné mis estudios por problemas económicos, pero creo que tendrán que abandonar el colegio porque en verdad no me alcanza la plata para seguir mandándolos al colegio». • «Se necesita tener mayor preparación para tener un mejor puesto de trabajo, para ganar más». • «Creo que solo si estudio voy a mejorar, voy a poder tener un mejor trabajo o alguna oportunidad más. Quisiera que mis hijos logren estudiar más para que ellos sean mejores que yo, para que tengan oportunidades diferentes a las mías, que sean mejor que yo».
--	---

Fuente: Cuánto (2005).

Elaboración: propia.

cumplen esta labor de proteger para la salud en el trabajo. Por ejemplo, respecto al Sistema Integral de Salud (SIS), los jóvenes consideran que está orientado a madres gestantes y niños menores de edad que demuestren estar en condiciones económicas muy lamentables, por lo que usualmente no los atienden. El tener un empleo no asalariado en la microempresa, en sectores rurales o incluso en empresas, pero con contratos flexibles, hace que no se tenga derecho a protección social alguna, y esto ocurre tanto para pobres como para no pobres, para calificados y no calificados.

La otra gran preocupación son las condiciones de trabajo propiamente dichas. Las más valoradas por los jóvenes son, además del salario, la duración de la jornada y la duración del empleo. En cuanto a los salarios, estos son bastante bajos para todos los segmentos, incluso para los calificados. Ello determina que los jóvenes sientan que viven en un país donde el esfuerzo y la capacitación técnica no necesariamente les aseguran ganar más o concretar sus proyectos de vida. Como se ha mencionado antes, a algunos jóvenes o adultos jóvenes los años de experiencia no les han permitido mejorar sus remuneraciones, debido a que mayoritariamente realizan oficios no calificados, mal remunerados y que a duras penas les per-

miten solventar sus necesidades básicas; y, por ende, no pueden mejorar su nivel educativo, ni invertir para capacitarse en algún oficio que les reporte más ingresos para mejorar su situación económica con el tiempo. Las mujeres, por su parte, ganan aún menos. Y en provincias (Chiclayo) las diferencias salariales son aún mayores (ver recuadro 3.1)

Recuadro 3.1

Jóvenes: diferencias salariales entre Lima y Chiclayo

Las posibilidades de crecimiento económico que existen en Lima son notablemente diferentes frente a las de Chiclayo. Si bien el mercado laboral de Lima se encuentra saturado y se torna cada vez más exigente, se puede advertir que las escalas remunerativas en todos los segmentos son muy diferentes. Por ejemplo, una empleada del hogar en Lima recibe una remuneración de alrededor de S/. 300, en tanto que en Chiclayo el sueldo promedio va de S/. 150 a S/. 200, incluso para empleadas que tienen más de diez años de trabajo. Un chofer de taxi en Lima puede alcanzar un ingreso promedio de hasta S/. 1.500 mensuales, en tanto que en Chiclayo bordea los S/. 700 a S/. 800 mensuales. El salario de una secretaria promedio en Lima, con poca experiencia laboral, puede bordear los S/. 700 mensuales, en tanto que en Chiclayo se reportan casos con remuneraciones por debajo del salario mínimo. En el ámbito de los profesionales con poca experiencia, los sueldos bordean los S/. 1.000 en Lima, en tanto que en Chiclayo están ligeramente por encima del sueldo mínimo. Un profesional en Lima con cinco a diez años de experiencia y que pertenece al nivel medio, puede haber alcanzado remuneraciones que sobrepasen los S/. 2.000, en tanto que en Chiclayo alcanzan los S/. 1.500.

Si bien el nivel de vida en Chiclayo es menos costoso que en Lima, para los entrevistados esto no justifica que las remuneraciones sean menores, pues no solo limitan su progreso familiar sino que recortan sus posibilidades de invertir en su capacitación.

Nota: los datos provienen de entrevistas y grupos focales, no de encuestas.
Fuente: Cuánto (2005).

En esta misma dirección, se considera que la jornada laboral es excesiva, que no guarda relación con los salarios pagados y que nadie se preocupa por ello⁵³. El problema, según ellos, es que no se puede reclamar por el

⁵³ En varios casos, los entrevistados se preguntaban sobre la situación de los jóvenes que laboran en ciertos centros comerciales que en determinadas épocas del año funcionan hasta la madrugada, y sobre el papel del Estado al respecto.

temor de perder sus empleos. Tienen que aceptar estas condiciones de trabajo contra su voluntad, porque entienden que en la calle hay muchos que quisieran estar en su lugar. Así pues, ven que existe un vínculo muy claro entre la poca estabilidad o permanencia en los empleos y sus posibilidades de conseguir mejores condiciones de trabajo. Por esta razón, sus comentarios también están dirigidos a criticar la escasa duración de los empleos hoy en día.

3.2.4 Baja calidad de la educación y la formación profesional

Los jóvenes son conscientes de que solo una educación y/o formación profesional de calidad les permitirá avanzar en un mercado laboral como el actual, con tanta competencia por los escasos buenos puestos de trabajo. En sus propias palabras: “existen mayores posibilidades de progresar económicamente en la vida para los individuos que cuentan con capacitación técnica”. De hecho, la percepción, tanto en Lima como en Chiclayo, es que quien no cuenta con capacitación técnica en la práctica está confinado a pocas oportunidades en el mercado laboral; o, si las tiene, sus posibilidades se limitan a acceder a oficios que le reporten ingresos económicos mínimos que impiden la satisfacción de sus necesidades básicas, así como la posibilidad de capacitarse técnicamente para mejorar su nivel de vida⁵⁴. Esto ocurre entre jóvenes sin calificación, e incluso entre aquellos con calificación pero que se encuentran desempleados. Algunos de ellos indicaron, por ejemplo: “Me gustaría hacer estudios de especialización, pero por ahora estoy sin trabajo, y esos estudios son costosos”.

Existen dificultades tanto en términos de acceso a la educación o formación profesional como en términos de una elevada dispersión de calidad en las entidades de educación o formación, que frecuentemente se traducen en bajos retornos a la capacitación. En lo que se refiere a los problemas de acceso, es claro que los jóvenes de más bajos recursos no tienen mayores posibilidades de obtener un puesto laboral que les permi-

⁵⁴ Cabe indicar que un hallazgo del estudio en Chiclayo fue que, en términos de formación laboral, las exigencias de competitividad aún no son tan marcadas como en Lima.

ta mejorar su situación económica, debido a que un gran porcentaje de ellos no cuenta con una adecuada capacitación técnica que les posibilite obtener empleos de calidad. Por lo general, acceden a plazas laborales no calificadas, con sueldos mínimos y solo por períodos cortos.

Sin embargo, similares problemas enfrentan aquellos jóvenes que se educan o capacitan. El problema más importante aquí es que la red de entidades de formación es de una calidad bastante heterogénea, de modo que los escasos recursos que a veces destinan los jóvenes o sus familias para financiar su formación no necesariamente rinden los frutos esperados en términos de mayores ingresos y mejores condiciones de trabajo. Muchos profesionales descubren que sus estudios no necesariamente les sirven para conseguir un puesto de trabajo dentro de su campo. Diversos estudios han demostrado que esto tiene que ver con la ausencia de mecanismos que hagan transparente la calidad de las entidades de formación⁵⁵. De hecho, muchos jóvenes tienen puestas sus únicas esperanzas en la formación. Una gran proporción de ellos incluso se forma en carreras u oficios que no tienen nada que ver entre sí, porque, según dicen: “hay que estar preparado para lo que haya”. En otras palabras, los “mil oficios” ahora se capacitan explícitamente para ello.

Esto tiene que ver con el hecho de que los jóvenes perciben que el mercado de trabajo se vuelve cada vez más exigente en términos de calificaciones. En el caso de los no calificados, la exigencia es calificarse. Para aquellos calificados, la necesidad es capacitarse más aún. En el caso de los jóvenes universitarios, por ejemplo, el mercado de trabajo se vuelve cada vez más credencialista, pues ya no parece ser suficiente el pregrado, y frecuentemente se piden maestrías y hasta doctorados. Es por esta razón que en los últimos años asistimos a un *boom* de programas de postgrado en el país; pero algunas veces las entidades de formación ven esto como un negocio, y otras veces los cursos cuentan con estándares mínimos de calidad.

⁵⁵ En algunos casos, los jóvenes sienten que están siendo estafados por ciertas entidades de formación pero, aun siendo conscientes de ello, saben también que no pueden hacer nada, porque si no estudian están peor, y no pueden aspirar a otra capacitación porque no cuentan con los recursos necesarios.

Cuadro 3.5
Baja calidad de la educación y capacitación

Problema	Percepción de los jóvenes
Baja calidad de educación básica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se percibe una baja calidad del servicio educativo en la enseñanza pública, aunque en ciertos casos esta crisis también alcanza a la educación privada. <ul style="list-style-type: none"> • «El nivel de enseñanza en los colegios nacionales es muy bajo, no enseñan nada».
Inadecuación de la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El bajo nivel de formación que ofrece el sistema educativo, con excepción de los centros de élite, y la baja oferta de puestos de trabajo, hace que los jóvenes tengan que «engancharse» en labores menores a las que aspiraban cuando estudiaban. <ul style="list-style-type: none"> • «Yo soy comunicadora social y también he realizado estudios de contabilidad y computación, y estoy trabajando en un estudio notarial». • «Yo soy estudiante de obstetricia y estoy trabajando como secretaria, y creo que aun haciendo mi Serum me va a ser difícil encontrar trabajo».
Crecientes demandas de calificación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En el sector privado se pide profesionales altamente competitivos egresados de las más prestigiosas escuelas de postgrado y entre los profesionales noveles a aquellos egresados de las universidades privadas de mayor prestigio. <ul style="list-style-type: none"> • «Te piden que hayas egresado de una buena universidad, no de cualquiera». • «Ahora ya no solo es necesario haber acabado una profesión, tienes que hacer una maestría, un doctorado, y muchas veces ni así estás bien considerado».

Fuente: Cuánto (2005).
Elaboración: propia.

3.3 DIFERENCIAS ENTRE JÓVENES

Los jóvenes están lejos de conformar un grupo homogéneo. Por el contrario, existen numerosos condicionantes que los diferencian y sus expectativas y realidades laborales difieren mucho en función de estas características. En esta sección se presentan algunas diferencias de opinión relaciona-

das con dos categorías importantes: la edad (más jóvenes frente a menos jóvenes) y la calificación (más calificados frente a no calificados). En cada caso, tratamos de evidenciar diferencias según estrato social, en los casos que lo ameritan.

3.3.1 Los más jóvenes

Los más jóvenes son un grupo que se caracteriza por tener poca o ninguna experiencia en el mercado de trabajo (hasta cinco años). Sus opiniones y expectativas difieren dependiendo de si tienen calificación o no (ver cuadro 3.6).

En el caso de los jóvenes menos calificados, sus mayores expectativas están referidas a la posibilidad de insertarse en una actividad que les garantice permanencia, vale decir, una actividad que les permita contar con un ingreso regular y, de esta manera, abandonar el desempleo o la inserción temporal. Ellos tienen claro que su realidad laboral no es la que habían soñado de niños, pues soñaban con ser profesionales y terminaron trabajando en oficios manuales y con malas condiciones laborales. Ahora sus sueños son poder abrir un negocio propio que los saque de los oficios que desarrollan actualmente. Un grupo significativo de mujeres considera, por ejemplo, que iniciar un negocio desde sus domicilios les permitiría, además, no dejar de vigilar la educación de sus hijos.

Llama la atención que, a pesar de su corta edad, en muchos de estos jóvenes ya hay síntomas de resignación, ya no se preocupan mucho por su propia formación sino por la de sus hijos. En efecto, ven la educación de sus propios hijos como una esperanza de un futuro diferente, al menos para ellos. Piensan que aunque esto no implique necesariamente el gran salto de sus vidas, por lo menos les garantizará una existencia más decorosa y con mayores esperanzas y confianza de concretar sus propios objetivos.

Entre los jóvenes con mayor calificación, en cambio, las expectativas son entendiblemente mayores. Muchos de ellos piensan en realizar estudios adicionales a los que tienen, con mayor nivel de especialización, pues es lo que se pide actualmente en el mercado de trabajo. Aquí los objetivos también están centrados en la obtención de un medio de vida, pero la diferencia sustancial se establece en el hecho de que les provea de los re-

Cuadro 3.6
La situación laboral de los más jóvenes, sin experiencia laboral
(grupo de 17 a 24 años)

Tema	Menos calificados	Más calificados
Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consequir un puesto de trabajo que les permita alcanzar sus metas personales a mediano y largo plazo. <ul style="list-style-type: none"> • «Lo primero, quisiera tener un trabajo para poder darle de comer como debe ser a mis hijos y para poder pagar los gastos de la casa». ✓ Concretar una actividad comercial o negocio propio (bodega, comercio de artículos) que les genere ingresos y en el que su escasa educación no signifique un impedimento o discriminación. <ul style="list-style-type: none"> • «También quisiera tener un negocio, una tienda de ropa». ✓ La realidad laboral alcanzada está por debajo de las expectativas forjadas desde niños. Muchos soñaron con ser profesores, militares/policias, secretarías, etcétera, pero terminaron como empleadas del hogar o de limpieza, en el caso de las mujeres; vendedores ambulantes, lustrabotas, canillitas, albañiles, choferes o «de todo» (los conocidos «mil oficios»), en el caso de los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El nivel de capacitación o profesionalización alcanzado por los padres influye en el nivel de las metas de los jóvenes y sus propósitos de mayor capacitación y educación. ✓ Los jóvenes de estratos medios y altos piensan el alcanzar postgrados. Esto ocurre más en Lima, debido a la competitividad del mercado. <ul style="list-style-type: none"> • «No es importante que seas hombre o mujer, sino más bien cómo te desempeñes». ✓ Se valoran más las carreras profesionales que las técnicas. Existen algunos prejuicios respecto a las carreras técnicas; las expectativas de la mayoría apuntan a alcanzar una carrera universitaria.
Obstáculos en el mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La falta de calificación. Solo obtienen trabajos por períodos temporales y con bajas remuneraciones. Los años de experiencia no mejoran su situación ni les posibilitan mejorar su nivel educativo y capacitación. ✓ Acreditar datos y referencias. En los oficios a los que pueden aspirar se les pide certificados de buena conducta (policial y penal), así como certificados de salud, en caso el puesto de trabajo requiera tratar directamente con el público (mozos, cocineros, peluqueros, etcétera). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sobreoferta de profesionales dispuestos a trabajar en peores condiciones económicas dificulta exigir mejores condiciones laborales. ✓ Corrupción. En los puestos públicos impera el «tarjetazo». ✓ La inestabilidad jurídica en el país frena el ingreso de inversores y limita la generación de trabajo. ✓ En Lima la demanda de profesionales en el sector privado discrimina a los que no se capacitaron en las escuelas de «mayor prestigio» (privadas y de alto costo).

EMPLEOS PARA LOS JÓVENES

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A los más jóvenes, les ofrecen empleos que pagan poco pero que exigen mayor tiempo en el trabajo. ✓ Las excesivas exigencias respecto a la presencia física, sobre todo en plazas de mando medio, ventas, entre otras. Consideran que existe discriminación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El requisito de buena presencia existe, pero es menos determinante que entre los no calificados.
Estrategias de inserción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Búsqueda personal a través de medios de comunicación que publican oportunidades laborales (diarios). <ul style="list-style-type: none"> • «Busco a través de avisos en los diarios, presentando currículos». ✓ Mediante conocidos, familiares y amistades que les avisen si conocen sobre alguna plaza laboral disponible. Si el referente es un conocido, él servirá como aval de su eficiencia, experiencia y honestidad. <ul style="list-style-type: none"> • «A través de recomendaciones de amigos, o familiares». ✓ En menor medida, se hace referencia a la búsqueda mediante agencias de empleo. Estas son vistas con desconfianza. <ul style="list-style-type: none"> • «En agencias de empleo no, porque te piden plata para inscribirte y luego no te llaman». 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La búsqueda en medios especializados en el ofrecimiento de oportunidades laborales (diarios) y bolsas de trabajo de sus centros de capacitación profesional. Aunque algunas agencias estafan: <ul style="list-style-type: none"> • «Las agencias de empleo te llaman y dicen que te van a hacer practicar. Pasa una semana que te han hecho trabajar todos los días y luego te dicen que no has pasado las calificaciones, que no puedes hacer bien el trabajo y no te pagan nada por los días que estuviste trabajando». ✓ Búsqueda de recomendaciones de algún conocido, amigo o familiar influyente. ✓ Presentar su hoja de vida en empresas.

Fuente: Cuánto (2005).

Elaboración: propia.

cursos económicos necesarios para incrementar su capacitación, crecer profesionalmente y ser más competitivos. En este segmento las expectativas desde niños fueron mayores, debido a que muchos de ellos provienen de hogares en los que el jefe de familia también desarrolló una actividad laboral técnica o profesional permanente, situación que, al parecer, influye en las expectativas de los hijos.

Desde niños o adolescentes, muchos de ellos tuvieron las expectativas de estudiar carreras técnicas/profesionales que les permitieran no solo cumplir con las exigencias de sus padres sino también superar su nivel de vida. Dentro de este grupo, los más calificados no solo han reforzado la necesidad de estudiar una profesión, sino además la importancia de al-

canzar una formación a nivel de postgrado. Se advierte que en Lima las mayores exigencias del mercado han reforzado en la mente de los jóvenes la necesidad de estudiar postgrados para garantizar una mejor inserción laboral; en tanto que en Chiclayo las aspiraciones se concentran en obtener la licenciatura profesional.

Los obstáculos para los menos calificados tienen que ver, precisamente, con la falta de calificación, por lo cual solo obtienen trabajos por períodos temporales y con bajas remuneraciones. Otro problema en este grupo, que es mayoritario, es el tema de la acreditación de datos y referencias, tal como se había comentado antes. Luego, otra preocupación son las excesivas exigencias respecto a la presencia física, sobre todo en plazas de mando medio y de ventas, entre otras. Consideran que existe discriminación laboral por características étnicas, incluso en puestos de mando medio, así como por la extracción socioeconómica, prestigio de la institución educativa, aspecto físico, edad, apellidos (piensan que un postulante de apellido extranjero o castizo tiene mayores posibilidades que uno con un apellido oriundo del Perú). En el caso de los trabajadores más calificados, los obstáculos tienen que ver con la sobreoferta de profesionales y personas dispuestas a trabajar en condiciones inferiores, el famoso “tarjetazo” para conseguir empleo y el hecho de que se discrimine a quienes estudiaron en entidades de menor prestigio.

Finalmente, las estrategias de búsqueda también varían. Entre los menos calificados, la búsqueda a través del periódico es bastante mencionada, y entre los más calificados la búsqueda incluye bolsas de trabajo de sus centros de formación. Ambos grupos recurren también a los amigos o parientes con el propósito de que los recomienden a algún puesto. Respecto de mecanismos institucionalizados como, por ejemplo, las bolsas de empleo, estas son vistas con desconfianza en ambos grupos. No solo les cobran por dejar su currículo o inscribirlos, sino que muchas veces no los colocan en el mercado de trabajo ni tienen la intención de hacerlo; en otros casos, los envían en períodos de prueba ad hoc, sin pago, que están fuera de la ley. Es que en un país en donde el empleo es escaso, la promesa de obtener uno se ha vuelto comercializable. Y eso lo saben los intermediarios laborales, cuyas actividades, además, no tienen una adecuada supervisión.

3.3.2 Los jóvenes con experiencia

Entre los jóvenes con más experiencia en el mercado de trabajo las preocupaciones son similares, aunque también presentan temas nuevos. Estos ya han tenido cierto recorrido en el mercado de trabajo y han tenido experiencias en varias empresas o incluso negocios. Por tanto, pueden hacer una evaluación en perspectiva de su situación laboral.

Cuadro 3.7
Situación laboral de jóvenes con experiencia en el trabajo

Tema	Menos calificados	Más calificados
Situación actual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La situación laboral no mejora con los años. Su prioridad es educar mejor a sus hijos. <ul style="list-style-type: none"> • «Lo que yo quisiera para mis hijos es darles una mejor educación para que sean más que yo y puedan tener una mejor vida que la que yo les estoy dando». 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se observa progreso con los años. Hay un avance que es producto de la experiencia; muchos se han fortalecido y consolidado profesionalmente, y han avanzado en sus carreras. ✓ Los que viven en Lima progresan más pero sienten mayor presión para capacitarse. Por ser un mercado más competitivo, Lima exige mayor capacitación y, por tanto, el profesional es más consciente de que requiere una capacitación permanente como una estrategia para conservar su empleo.
Historia laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Empiezan a trabajar a temprana edad y abandonan los estudios. Desde la infancia o adolescencia, varias mujeres empezaron a trabajar en el servicio doméstico; y los hombres, a realizar faenas ambulatorias (lustrabotas, cobradores de combi, ayudantes de diversos oficios, etcétera) o a labrar la tierra si provenían de la zona rural. <ul style="list-style-type: none"> • «Empecé a trabajar a los siete años porque el dinero no alcanzaba a mi papá para mantener a toda la familia». • «Yo empecé trabajando ayudando en una casa» (mujer). • «Yo empecé a trabajar de lustrabotas» (hombre). • «Yo empecé a trabajar en la chacra con mi papá» (Chidayo). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los universitarios empiezan a trabajar mientras aún están estudiando. Algunos de menores recursos también empiezan a contribuir al sostenimiento del hogar. <ul style="list-style-type: none"> • «Empecé a trabajar cuando estuve en los primeros años de universidad, para ayudar con los gastos de mis estudios y contribuir en algo a los gastos de la casa». ✓ Los menos pobres empiezan a trabajar con prácticas preprofesionales. Varios de estos jóvenes complementaron seguidamente sus estudios con especializaciones y postgrados para aspirar a los puestos laborales de mayor competitividad. <ul style="list-style-type: none"> • «Empecé a trabajar haciendo mis prácticas preprofesionales».

LA VISIÓN DE LOS JÓVENES

Obstáculos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alta rotación laboral. ✓ Sobreoferta de mano de obra disponible. ✓ La apariencia física, en especial en el caso de las mujeres. ✓ Tener que recabar una serie de documentación y certificados que, por su costo, en algunas oportunidades los hace declinar a postular. ✓ Maternidad, en el caso de las mujeres. ✓ No se sabe qué ocurrirá luego de cumplir 35 años. <ul style="list-style-type: none"> • «Ya no se puede encontrar trabajo después de los 35, incluso de esa edad ya están tratando de sacarte de tu puesto». 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alta rotación del empleo. ✓ Imposibilidad de estudiar en escuelas de postgrado de prestigio, por su alto costo. ✓ La maternidad es un obstáculo para las mujeres. ✓ La edad es un obstáculo para los mayores de 35 años. <ul style="list-style-type: none"> • «Después de los 35 años ya no puedes encontrar trabajo, es muy difícil».
------------	---	---

Fuente: Cuánto (2005).

Elaboración: propia.

En el caso de aquellos que tienen escasa o ninguna calificación, la mayoría observa que su situación laboral no se ha modificado en el tiempo, continúan desempeñándose en oficios similares, de baja calificación, temporales, en los que los años de experiencia no les reportan mejoras en su actividad laboral ni los califican para obtener mejores empleos. Al mismo tiempo, su precaria economía no les permite subsanar esas deficiencias educativas, pues sus remuneraciones apenas les alcanzan para satisfacer sus necesidades básicas, aunque permanece la esperanza de brindarles una educación y capacitación completa a sus hijos, para que estos logren acceder a mejores empleos, mejores remuneraciones y una mejor calidad de vida. En el caso de muchos de ellos, la restricción económica de sus hogares los llevó a insertarse muy tempranamente en el mercado laboral y vieron frustrarse sus sueños de estudiar carreras profesionales, como policías, educadores, enfermeras o secretarías. En el caso de las mujeres, uno de los obstáculos es que se les obliga a mantener una buena apariencia, que van perdiendo con los años; cuando esto ocurre, ya no pueden trabajar ni en ventas, donde solo requieren a gente muy joven. Para quienes se desempeñan como empleadas del hogar, si bien los años de servicio favorecen la confianza de sus empleadores, no mejoran sus condiciones remunerativas.

Entre los que cuentan con mayor nivel de calificación sí se observa un progreso a lo largo de los años, pero enfrentan otros obstáculos. Por un lado, la alta rotación (que también afecta a los menos calificados) los obliga a desarrollar estrategias que les permitan mantener su puesto laboral, les impone un ritmo de competencia profesional en el que la constante preparación es una preocupación permanente. En ambos grupos, que en la mayor parte de los casos ya tienen hijos, el hecho de ser mujer genera problemas de segregación, pues se percibe que los empleadores prefieren a mujeres sin carga familiar. Por otro lado, en este grupo aparece otra preocupación, porque, según ellos, después de los 35 años ya no tienen las oportunidades que tenían antes.

3.4 EXPECTATIVAS DE SOLUCIÓN Y OPCIONES DE POLÍTICA

Los jóvenes, entonces, encuentran un mercado laboral difícil, que les da oportunidades, pero que implican un gran sacrificio. A los que tienen más calificación, este mercado les da oportunidad de progreso, aunque para ello es necesario que dicha calificación sea reconocida por el mercado. En muchos casos, los jóvenes aspiran a trabajos mejores que los que actualmente tienen. ¿Cuáles son, entonces, las soluciones que ellos ven a estos problemas? Las opiniones en este sentido son de lo más diversas, desde soluciones personales hasta otras más agregadas.

Existen soluciones inmediatas, personales; en el caso de los trabajadores menos calificados, las expectativas se orientan a contar con un negocio propio. Luego de varios intentos en el mercado de trabajo, se dan cuenta de que su situación no mejora y que, más bien, las oportunidades van reduciéndose a medida que avanza la edad, por lo que empiezan a pensar en un negocio. Sin embargo, se trata de una estrategia defensiva, sin el ingrediente de emprendorismo que deben tener estas iniciativas para ser exitosas. En el caso de los jóvenes más calificados, ellos estudiaron con una cierta expectativa laboral y de nivel de vida, que a veces no se cumple en el país. Por esta razón, en muchos casos empiezan a cultivar la idea de que es mejor irse al extranjero. Si en el país realizan actividades para las cuales no se formaron, es mejor hacerlas en otros países, donde no se realizarán como

profesionales pero al menos vivirán mejor, de acuerdo con las expectativas que tenían cuando empezaron a estudiar y a calificarse.

Cuadro 3.8
Expectativas de solución

Soluciones	Percepción de los jóvenes
Soluciones personales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El negocio propio es la salida que piensan los menos calificados. Frente a las dificultades de conseguir empleo dependiente piensan en conseguir el capital necesario para emprender un negocio familiar y abrir una bodega en sus viviendas o, en el mejor de los casos, un puesto para ventas en el mercado. <ul style="list-style-type: none"> • «Lo que quisiera es poner una bodega en mi casa, pero ahora lo que me falta es dinero para invertir». • «Quisiera tener un puesto en el mercado, pero ahorita no tengo plata». ➤ Migración al extranjero. Esto es muy frecuente entre aquellos cuya inserción laboral no ha sido la esperada o se encuentran realizando labores diferentes a aquellas para las que se capacitaron. En otros países, aun desempeñando oficios no calificados, se puede vivir decorosamente y con las comodidades que un profesional bien calificado tiene en nuestro país. <ul style="list-style-type: none"> • «Yo estoy estudiando con la idea de irme a otro país, a España, porque dicen que ahí hay trabajo».
La generación de puestos de trabajo debe darse preferentemente en el sector privado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La mayoría de entrevistados, sobre todo aquellos con capacitación técnica, son conscientes de que la generación de puestos de trabajo no está en manos del Estado, sino más bien del sector privado, y para ello se necesita la inversión privada extranjera, así como el fomento y fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas (Mype). <ul style="list-style-type: none"> • «Los llamados a generar puestos de trabajo son del sector privado». • «Es necesaria la inversión privada extranjera». ➤ Entre los entrevistados con menor nivel educativo existe un mayor sentimiento de que es el Estado el que debe hacer más. <ul style="list-style-type: none"> • «El Estado es el que debe crear fuentes de trabajo, depende de ellos».
No hay política de Estado, solo paliativos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No se esperan en el Estado. Para ellos no hay una política de Estado que enfrente el problema de los jóvenes en el mercado laboral. ➤ Piensan que los programas que tiene en Estado no resolverán sus problemas. Cuando hablan, por ejemplo, de «A Trabajar Urbano» y «A Trabajar Rural», los consideran como paliativos asistenciales que no resuelven el problema de ausencia de trabajo, porque ni siquiera cumplen con el pago de un sueldo mínimo vital ni con las leyes laborales. <ul style="list-style-type: none"> • «El pago en 'A Trabajar Urbano' es de 14,00 soles, de lunes a sábado». • «En 'A Trabajar Urbano' tampoco tienes seguro social. El seguro que te dan es dentro de las horas de trabajo por algo que te pueda pasar mientras estás trabajando; si fuera de tu horario de trabajo te pasa algo, ya no te cubre». ➤ Otros proyectos como ProJoven, por ejemplo, prácticamente son desconocidos, incluso entre los entrevistados mejor calificados y más capacitados. Por el contrario, estos tienen la sensación de que no existen programas del Estado que promuevan plazas laborales.

EMPLEOS PARA LOS JÓVENES

Soluciones	Percepción de los jóvenes
La educación debe cambiar	<p>➤ Señalan que en los centros de capacitación debe sembrarse la semilla del desarrollo empresarial, dejar de educar para ser empleados y más bien educar para ser empresarios, que se sientan en capacidad de crear su propio puesto de trabajo y el de otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • «En los centros de enseñanza deben enseñar a crearse uno mismo su puesto de trabajo, deben de enseñar a hacer empresa y no estar esperando salir y conseguir un trabajo en una empresa. Uno mismo debe ser su propio agente, así también podremos ser creadores de puestos de trabajo para otros».

Fuente: Cuánto (2005).
Elaboración: propia.

A nivel más agregado, ellos entienden que la gran fuente de generación de empleo es la inversión privada, aunque entre los menos calificados existe la percepción de que el Estado debería hacer más. Sin embargo, no se esperan por lo que el Estado hace. Para ellos, los esfuerzos actuales, como los programas de empleo, por ejemplo, son solo paliativos que no resuelven el problema, y que además no son muy diferentes de lo que ofrecen otros trabajos, aunque sí encuentran un poco más de estabilidad de ingresos, por lo menos por un tiempo. De los otros programas laborales que realiza el Gobierno no conocen mucho, probablemente por su dimensión.

Finalmente, consideran a la educación y formación como el medio natural para mejorar en el mercado de trabajo y en la vida. Sin embargo, luego de toparse con la realidad, consideran que la educación debería cambiar de orientación, debería dejar de formar para empleos que no existen o que están saturados, y más bien inculcar en los más jóvenes la idea de emprender negocios; no trabajar para otros, sino para sí mismos.

Todo esto plantea, pues, la necesidad de establecer políticas específicas a la realidad de los jóvenes. Este es un problema que no se resolverá con el concurso de solo una institución, sino de varias, y en particular con la combinación y acercamiento de las políticas laborales y educativas. Desde el lado educativo, se debe prevenir la deserción temprana con fines laborales y cambiar la orientación de la educación, de aquella basada en la transmisión de conocimientos para desempeñarse como asalariados a una que genere jóvenes emprendedores y con visión como para desarrollar

empresa y generar puestos de trabajo. De otro lado, es necesario hacer algo efectivo (y no solo normativo) en relación con la discriminación de personas para conseguir y desempeñarse en un puesto de trabajo, y trabajar en la dirección de dotar de protección mínima, por lo menos en salud ocupacional, a los jóvenes.

Capítulo 4

Trayectorias laborales de los jóvenes⁵⁶

EL TIEMPO EN que les ha tocado vivir y desarrollarse a los jóvenes actuales es uno de los más complicados de la historia reciente del país. Nacieron y crecieron en medio de una crisis económica y social muy grave. Luego, en la década de 1990, al crecer, vieron alguna recuperación de la economía pero que estuvo acompañada por un proceso de corrupción política enorme. En los primeros años de este siglo, se vive otro momento de dinamismo económico, pero aun así, luego de más de 50 meses de crecimiento continuo, más del 80% de los jóvenes se iría del país si tuviera la oportunidad⁵⁷.

Una clave para entender esto es la crítica situación del mercado de trabajo peruano, en particular el de los jóvenes. Como se ha mencionado en los capítulos previos, el mercado laboral que conocen los jóvenes es uno en el que la duración de los empleos se ha reducido enormemente, las condiciones de trabajo se han precarizado fuertemente, y la exclusión se ha ampliado notablemente. Los jóvenes han crecido y evolucionado en este contexto, e incluso se han adaptado, pero ciertamente aspiran a algo mejor. Hay que recordar que los jóvenes actuales cuentan claramente con más años de educación que sus padres y que en las últimas dos décadas se ha producido en el Perú un masivo ingreso de las tecnologías de la infor-

⁵⁶ En este capítulo se contó con la colaboración de Gina Alvarado en la organización de la información cualitativa.

⁵⁷ Este dato es confirmado por otra encuesta realizada por Imasen (2005), donde se señala que el 75% de los jóvenes se irían del país si pudieran hacerlo. Esta cifra sube a 84,4% en los estratos más bajos.

mación, que eliminan distancias, permiten observar realidades diferentes y, por tanto, modelar expectativas distintas.

Así, por un lado, la exclusión –asociada a los cambios dramáticos que han experimentado la economía y sociedad peruanas en las dos últimas décadas– y, por otro, la oportunidad –derivada de su mayor acceso a la educación y a las tecnologías de la información– configuran las posibilidades de los jóvenes de hoy en día. El objetivo del presente capítulo es, precisamente, discutir cómo este contexto afecta la inserción de los jóvenes en un mercado de trabajo altamente cambiante y analizar cuáles son las estrategias y trayectorias que ellos siguen a lo largo de sus primeros años en el mercado de trabajo, con el propósito de delinear políticas acordes con esta nueva realidad. En un país en donde el cambio laboral es una constante para los jóvenes, el análisis de las trayectorias laborales puede permitir un avance en la discusión académica y política.

4.1 LOS JÓVENES EN UN MERCADO LABORAL CADA VEZ MÁS DINÁMICO

Para establecer cómo ocurre la inserción laboral de los jóvenes, conviene analizar en dónde trabajan estos actualmente. En el cuadro 4.1 se muestra la participación de los jóvenes en las categorías ocupacionales más comunes. Se observa que los jóvenes constituyen mayoría entre los inactivos, los desempleados, los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) y los trabajadores domésticos (importante en el caso de las mujeres, ya que un 44% de este grupo está formado por mujeres jóvenes). Los jóvenes también están sobrerepresentados entre los asalariados privados, en especial en microempresas. En cambio, donde hay pocos jóvenes es en la gran empresa, el sector público y el sector de los patrones y trabajadores independientes.

Los jóvenes, en otras palabras, o son desempleados o inactivos, o están trabajando en las categorías y empresas en las que existen las peores y más informales condiciones laborales. Su participación en sectores con mejores condiciones de trabajo es relativamente menor. ¿Qué determina esta situación? Por un lado, las escasas oportunidades que genera la economía peruana y, al mismo tiempo, la falta de preparación y experiencia laboral que, por definición, tienen los jóvenes en relación con otras cohortes

generacionales⁵⁸. Por otro lado, la baja participación de jóvenes entre patrones (de negocio) o trabajadores independientes se explica, además de su poca capacidad para emprender un negocio propio (capital o experiencia), por el hecho de que en el país la educación formal prepara a los jóvenes casi exclusivamente para trabajar en empresas; es recién más adelante que las personas se dan cuenta de que el empleo asalariado no es lo que esperaban y empiezan a pensar en la alternativa del negocio propio.

Cuadro 4.1
Lima Metropolitana: participación de la juventud
en el mercado laboral (2002)

	1990		2002	
	% de PET joven	% PET en cada categoría	% de PET joven	% PET en cada categoría
PEA (%)	56,4	42,5	59,7	36,9
Ocupados	48,7	40,1	51,7	35,4
Patrones	1,2	20,6	1,4	17,4
Independientes	10,8	29,0	11,6	22,9
Asalariados	28,9	44,1	29,8	42,3
Públicos	4,6	25,2	2,2	16,7
Privados	24,3	51,4	27,6	48,2
Micro	10,5	64,4	12,9	55,2
Pequeña	7,0	50,7	7,5	47,5
Mediana	2,2	44,3	2,0	44,1
Grande	3,6	38,7	5,0	38,7
Otros (TFNR, trabajadores domésticos, etc)	7,8	61,5	8,9	51
Desocupados	7,7	68,0	8,0	50,1
Inactivos (%)	43,6	48,5	40,3	42,4

Fuente: MTPE (1990, 2002), EEE.

⁵⁸ Véase el capítulo 1, donde se realiza un análisis de la estructura del empleo por edades en el Perú.

Un elemento adicional es que en los últimos tiempos el mercado de trabajo se ha hecho cada vez más dinámico, inestable y, por tanto, inseguro, como consecuencia de las tendencias mundiales en los niveles y formas de producción, así como también como resultado de la reforma laboral que se implementó en el país en la primera mitad de la década de 1990⁵⁹. Aquí conviene hacer una precisión. Aun cuando en los últimos años han empeorado las condiciones de trabajo de los jóvenes, estas siempre han estado entre las más precarias del mercado laboral. Eso se puede apreciar en el cuadro 4.2, donde se muestra que los mayores cambios en indicadores de calidad del empleo han ocurrido entre los adultos y no tanto entre los jóvenes. La duración del empleo entre los jóvenes siempre ha sido breve, casi por definición. Los indicadores de protección social se han reducido a niveles muy bajos entre los jóvenes, pero la mayor caída ha ocurrido entre los adultos. Mientras que en los adultos el incremento del empleo sin contrato ha sido un fenómeno muy importante, los jóvenes ya trabajaban sin contrato incluso antes de la reforma.

Un caso especial lo constituye el tema de la sindicalización de los jóvenes, que era baja a inicios de la década de 1990 y en la actualidad casi ha desaparecido. Esto se debe en parte a la reforma laboral implementada en dicha década, que desalentó la sindicalización; también, hay que decirlo, a la pérdida de credibilidad de las instituciones en general; y, en particular, a la muy escasa atención que los gremios laborales han prestado a los jóvenes. De hecho, cuando se les pregunta a los jóvenes actuales si desean pertenecer a un sindicato, la respuesta es mayoritariamente negativa.

Estos datos indican, entonces, que en los últimos quince años los jóvenes han visto que los empleos de los adultos (entre ellos, sus padres) empezaron a parecerse mucho a los suyos. Esto tiene una implicancia muy significativa: si antes sus empleos eran precarios, esto era en parte aceptable porque veían que sus padres o mayores sí tenían empleos mejores, lo cual les daba una sensación de expectativa y esperanza de mejora a lo largo de su vida; en este contexto, por tanto, tener un empleo precario en la juventud se veía como parte de un proceso de progreso intertemporal.

⁵⁹ Para una discusión más detallada sobre este tema, véase Chacaltana (2001).

Cuadro 4.2
Lima Metropolitana: cambios en indicadores
de calidad del empleo

	Jóvenes		Adultos	
	1990	2002	1990	2002
Duración del empleo (meses)	27,5	24,2	122,0	95,9
Horas trabajadas (semanal)	41,3	48,2	42,7	49,5
Modalidades contractuales				
Permanente	24,8	10,0	62,6	36,1
Flexible	20,0	36,2	17,5	34,5
Sin contrato	55,2	53,9	20,0	29,4
Tasa de sindicalización*	16,2	1,0	41,1	11,1
Protección social				
Pensiones	27,3	21,2	49,6	35,3
Salud	27,3	25,0	49,6	43,2

*Sobre empresas de veinte trabajadores a más.
 Fuente: MTPE (1990, 2002).
 Elaboración: propia.

Ahora, en cambio, los jóvenes observan que los adultos, sus referentes de futuro, tienen tantos problemas laborales como ellos; y hasta más, porque cuando un adulto mayor pierde su empleo ya no vuelve a encontrar otro similar. Así pues, la perspectiva de desarrollo a partir del mercado laboral ha quedado seriamente comprometida entre los jóvenes⁶⁰.

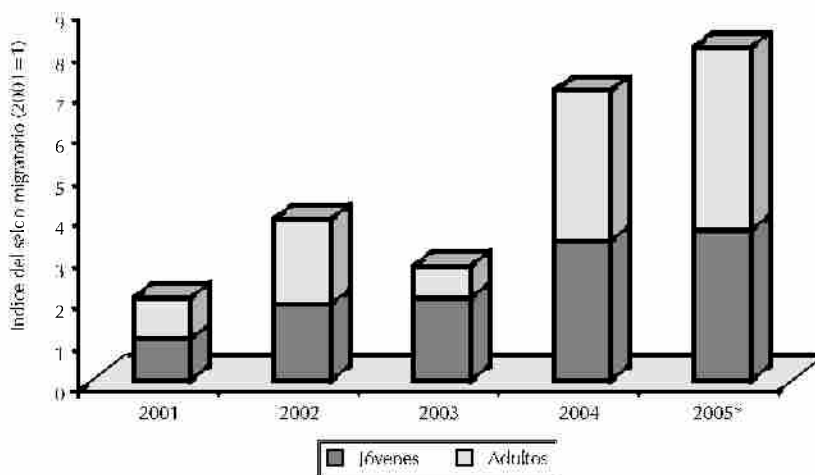
No debe sorprender, entonces, que una nueva tendencia se haya observado en los primeros años del tercer milenio: la emigración masiva de 1,4 millones de compatriotas entre los años 2001 y 2005, la mayor parte de los cuales son jóvenes y jóvenes adultos⁶¹ (ver gráfico 4.1).

⁶⁰ En términos económicos, deben haberse producido cambios cualitativos en los retornos a la experiencia en el mercado laboral. Este es un punto que merece más investigación a futuro.

⁶¹ Si estos datos fueron ciertos, en solo un quinquenio se habría ido del país casi el 5% de la población estimada en el censo del 2005.

Parece ser que este proceso seguirá creciendo, pues una encuesta reciente aplicada en todo el país ha encontrado que más del 80% de los jóvenes emigraría del país si tuviera la oportunidad y, de hecho, si no migra es porque no tiene los medios (recursos, contactos, etc.) para hacerlo (Apoyo 2005). Más aún, un tercio de ese porcentaje ha iniciado ya acciones concretas para emigrar.

Gráfico 4.1
Perú: saldo neto migratorio por edades



* Los datos del 2005 consideran información solo hasta el mes de octubre.
Fuente: Digemin.
Elaboración: propia.

La emigración es un síntoma de los nuevos tiempos. Mercados de trabajo altamente móviles y de baja calidad, sin referentes, lo que hacen es desarraigar a la fuerza laboral de un país⁶². La globalización, las comunicaciones cada vez más accesibles y las tecnologías de la información –que

⁶² Guimarães (2004) argumenta que los mercados altamente móviles crean un problema de identidad en la fuerza laboral, lo cual además tiene impacto en su capacidad para ejercer derechos laborales como, por ejemplo, los de asociación.

generan referentes fuera del país—, así como la reducción en el costo de las distancias, hacen el resto. Este proceso también es un factor que genera una dinámica mayor en el mercado de trabajo.

4.2 TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS JÓVENES

Una pregunta central que surge en las actuales circunstancias es: ¿cuáles son las estrategias de los jóvenes ante este nuevo contexto? Para intentar responder a esta interrogante lo ideal sería analizar las trayectorias laborales de los jóvenes durante un período prolongado: saber cómo adecuan o se han adecuado las decisiones de educación, trabajo y hasta fertilidad que deben tomar en estos años de su vida, y cómo finalmente estas estrategias impactan en su bienestar y futuro laboral. La disponibilidad de información, sin embargo, limita las posibilidades de este análisis. En este estudio se han utilizado algunas fuentes de información que permiten avanzar en esta discusión (fundamentalmente, un seguimiento en el tiempo a un grupo de jóvenes a través de métodos cuantitativos y cualitativos)⁶³, pero este análisis debe ser considerado exploratorio. Aun así, las lecciones y evidencias encontradas abren un espacio de debate importante hacia el futuro.

4.2.1 La transición educación-trabajo

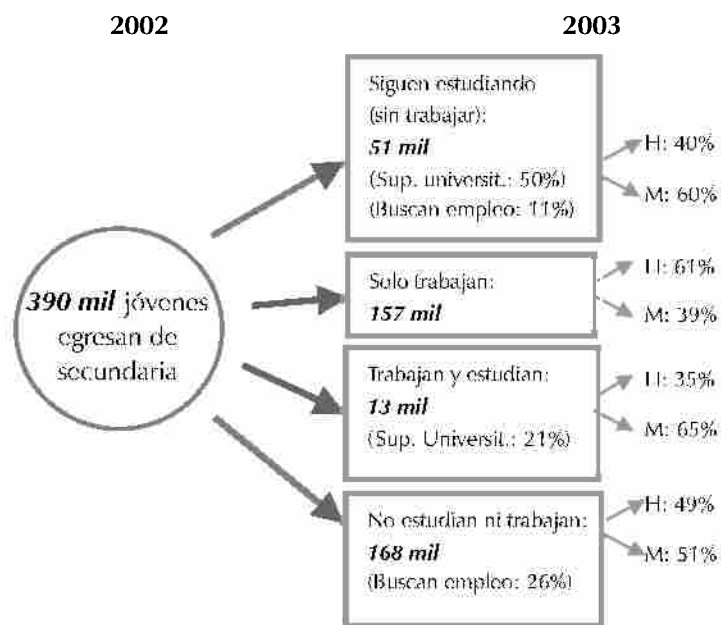
La primera transición importante, entre los más jóvenes, es la que ocurre entre escuela y empleo. Las encuestas de hogares disponibles permiten analizar esta transición básicamente a través de un módulo retrospectivo respecto a la educación. Según estos datos (ver gráfico 4.2), en el año 2002 unos 390 mil jóvenes egresaron de la educación secundaria⁶⁴. Un año después, 51 mil de los mismos jóvenes se encontraban cursando al-

⁶³ En el recuadro A4.1 del anexo 4 se detallan las características técnicas de las bases de datos disponibles, así como de las entrevistas en profundidad que se llevaron a cabo.

⁶⁴ El sistema educativo peruano tiene dos niveles básicos: primaria (con seis años de educación) y secundaria (con cinco años adicionales).

gún tipo de educación postsecundaria, mientras que 13 mil estudiaban y trabajaban a la vez. Por otro lado, 157 mil solo trabajaban, es decir, se habían insertado directamente en el mercado laboral a tiempo completo; en tanto que 168 mil no estudiaban ni trabajaban.

Gráfico 4.2
Perú: ¿qué sucede con los jóvenes al egresar del colegio?



Fuente: INEI (2003-2004).

Es interesante notar que existen diferencias por género en estas transiciones. Mientras que las mujeres son mayoría entre quienes no estudian ni trabajan, entre aquellos que trabajan y estudian, y entre los que solo estudian; los hombres son mayoría entre quienes solo trabajan. Esta tendencia por género ha determinado, por ejemplo, que en tiempos recientes haya más mujeres que hombres estudiando educación postsecundaria (Garavito y Carrillo 2004). Al mismo tiempo, estos datos muestran clara-

mente la división social del trabajo por género entre hombres y mujeres. De hecho, aun cuando la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se ha incrementado en las últimas décadas, todavía persisten importantes brechas de acceso al mercado de trabajo, en general, y a buenos empleos, en particular.

Volviendo al gráfico 4.2, cabe destacar que entre los que solo estudian el 50% lo hace en educación universitaria, porcentaje que se reduce al 21% entre aquellos que estudian y trabajan. En este último caso, la formación postsecundaria toma más bien la forma de carreras en instituciones tecnológicas o cursos cortos, básicamente de capacitación. En cualquier caso, también destaca que entre los que solo estudian hay un 11% de jóvenes que busca empleo, cifra que sube al 26% entre los que no estudian ni trabajan. En general, si bien el desempleo abierto es un tema de preocupación permanente entre los jóvenes, este fenómeno se engloba dentro de uno más amplio que es la inactividad absoluta (no estudia y no trabaja de manera involuntaria), y, por tanto, es allí donde habría que poner la atención para la acción política a futuro.

El tipo de inserción laboral inmediatamente posterior a la escuela depende de muchos factores, tanto de tipo económico como de procedencia y características sociales del joven. La base de datos disponible para este capítulo no cuenta con toda la información necesaria para realizar un análisis completo de esta transición, y más bien se concentra en ciertas condiciones en las que el joven terminó la secundaria⁶⁵. Estos datos indican que entre el 2002 y el 2003 un 56% de los jóvenes terminó la secundaria sin atraso (es decir, en la edad prevista), y que el 87% terminó en escuelas públicas⁶⁶. La mayor parte de estos jóvenes reside en zonas urbanas.

Surgen además, algunas ideas exploratorias respecto de la transición escuela-empleo. Por ejemplo, se observa que, en comparación con los jóvenes que terminaron la educación secundaria sin atraso, una proporción

⁶⁵ Esta base de datos es la Enaho 2003-2004, la cual precisamente indaga sobre la situación educativa del joven en el período escolar anterior (es decir, en el 2002).

⁶⁶ A esto hay que añadir que el retiro escolar, es decir, el número de jóvenes que se matricularon en quinto de secundaria pero que se retiraron antes de terminar el año, ascendió a 4,6%, según datos del censo escolar.

mayor de jóvenes que repitieron algún grado después de graduarse se dedicó exclusivamente al trabajo. Una diferencia mayor aún se observa entre los jóvenes que terminaron en colegio privado, cuya proporción de “solo trabaja” es significativamente menor que la existente entre quienes terminaron la secundaria en colegio estatal. De igual forma, más jóvenes rurales solo trabajan luego de egresar de la secundaria, frente a jóvenes urbanos. Estos patrones seguramente tienen que ver con la necesidad de los jóvenes que provienen de estos hogares –rurales, de colegio estatal y con retraso– de empezar a trabajar pronto para contribuir en algo al presupuesto familiar. Dado que “solo trabajar” luego de egresar de la secundaria puede implicar no invertir en educación o formación para el futuro, esto se podría convertir en uno de los mecanismos que reproducen la pobreza, pues son precisamente los que proceden de zonas o colegios de menores recursos quienes no se educan o no se capacitan⁶⁷.

Cuadro 4.3
Perú: características de los egresados del 2002
frente a su situación laboral en el 2003

Colegio en el 2002	Atraso		Colegio		Zona de residencia		Total
	En su nivel	Atrasados	Estatal	Privado	Urbana	Rural	
2003:							
Trabaja y estudia	2,0	5,2	3,5	2,9	3,5	3,0	3,4
Solo trabaja	33,4	49,0	43,4	19,8	35,1	59,2	40,3
Solo estudia	13,6	12,4	11,1	26,4	14,7	7,3	13,1
No estudia ni trabaja	51,0	33,4	42,0	50,9	46,7	30,5	43,2
Total (miles)	217	173	339	51	306	84	390

Fuente: INEI (2003-2004).

Elaboración: propia.

⁶⁷ Evidentemente, estas son hipótesis que necesitan ser contrastadas con datos de un seguimiento más prolongado en el tiempo y con más variables disponibles.

4.2.2 Movilidad en la condición de actividad

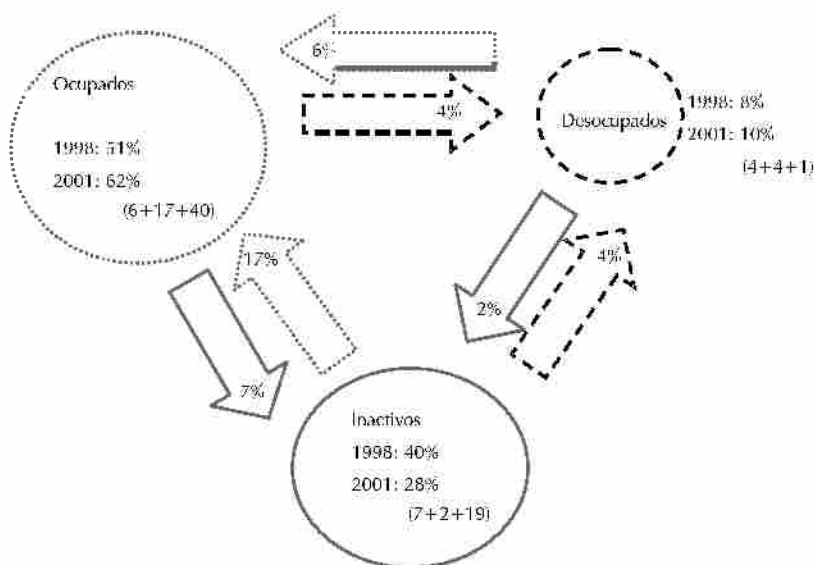
La necesidad de hacer un seguimiento más largo en el tiempo (de más de dos años de duración) llevó al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a elaborar bases de datos panel desde mediados de la década pasada. Uno de los paneles disponibles más interesantes para los objetivos del presente estudio es el que se elaboró entre 1998 y el 2001, en el que se hizo un seguimiento de cuatro años a más de mil familias, entre las cuales figuran jóvenes. Así, para cada una de estas familias existen cuatro observaciones que permiten observar tendencias generales sobre la evolución de su situación laboral y social.

¿Qué dice este seguimiento de familias sobre la situación de los jóvenes en el mercado laboral? En primer lugar, confirma un tema que ha sido destacado en años recientes en el caso peruano y que se relaciona con la enorme movilidad existente en la condición de actividad de los trabajadores. En varios estudios (MTPE 1998b; Chacaltana 2000; Díaz y Maruyama 1999), utilizando datos de tipo panel intraanual, se encontró que la mano de obra en el Perú es bastante móvil y, más aún, que una de las movilidades más importantes ocurre entre el empleo y la inactividad. Es decir, cuando las personas terminan un episodio de empleo, no se declaran como desocupados sino como inactivos, lo cual plantea, entre otras cosas, un gran reto tanto para la medición de este fenómeno como también para las políticas que intentan luchar contra la desocupación en el país.

Este patrón de transiciones también se repite en el caso de los jóvenes con el panel interanual 1998-2001. Una forma sencilla de observar esta dinámica es a través de una descomposición simple de los flujos y contingentes en las categorías principales de la condición de actividad (ver gráfico 4.3).

Se puede apreciar claramente cómo se conforman las categorías tradicionales de empleo-desempleo-inactividad a partir de los flujos existentes en cada período, en este caso entre 1998 y 2001. En el caso de la ocupación, por ejemplo, en 1998 esta categoría constituía el 51% de la PET, pero se incrementó a 62% en el 2001. Esta nueva cifra está conformada por un 40% de ocupados que también lo estuvieron en el año 1998, a los cuales se unieron un 6% que antes fueron desempleados y un 17% que

Gráfico 4.3
Perú urbano: dinámica laboral interanual
de los jóvenes (1998-2001)



Fuente: INEI (1998-2001).
 Elaboración: propia.

antes fueron inactivos. Esto quiere decir que también hay un 11% que estaba ocupado en 1998 pero ya no lo estaba en el 2001, un 7% del cual se volvió inactivo y el 4% restante se convirtió en desocupado.

La dinámica es tal que, en la actualidad, a las personas (especialmente a los jóvenes) ya no se les pregunta “¿dónde trabajas?” sino “¿dónde estás trabajando?”; es decir que ya la población ha internalizado esta nueva realidad. En particular, los jóvenes solo han tenido experiencia laboral en el mercado laboral actual, que es altamente móvil; y por tanto, muestran mayor adaptabilidad a estas circunstancias. Sin embargo, en todos los casos, ciertamente aspiran a algo mejor. Un análisis más detallado de la movilidad en la condición de actividad, esta vez con un seguimiento de cuatro años, proporciona más luces al respecto. En efecto, en el cuadro

4.4 se muestra que un 60% de los jóvenes cambió de condición de actividad entre 1998 y el 2001, en tanto que esa cifra era de 40% para los adultos. Solo un tercio de la PET juvenil estuvo ocupado durante todo el período de análisis, y otro tercio transitó entre el empleo y la inactividad. Si bien es cierto que nadie estuvo desempleado durante los cuatro años consecutivos, un 16% se reportó como desempleado al menos una vez, lo cual confirma la inseguridad laboral que se vive hoy en día⁶⁸.

Cuadro 4.4
Perú urbano: transiciones laborales de los jóvenes (1998-2001)

	Jóvenes			Adultos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
No cambia	24,3	18,6	43,0	34,7	29,0	63,7
Ocupados en las cuatro observaciones	20,4	10,1	30,5	31,6	18,9	50,5
Inactivos en las cuatro observaciones	4,0	8,5	12,5	3,0	10,1	13,2
Desocupados en las cuatro observaciones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cambia	23,7	33,3	57,0	12,1	24,2	36,3
Ocupados-desocupados	4,9	3,7	8,6	4,3	2,4	6,7
Ocupados-inactivos	11,9	21,3	33,2	6,6	17,5	24,2
Desocupados-inactivos	1,5	2,3	3,8	0,2	1,5	1,7
Resto	5,3	6,1	11,4	1,0	2,7	3,7
Total	48,1	51,9	100,0	46,8	53,2	100,0

Fuente: INEI (1998-2001).

Elaboración: propia.

Otro tema interesante es que estos patrones de movilidad parecen concentrarse en ciertos grupos. En el cuadro A4.2 del anexo 4 se observa que el porcentaje que cambia entre 1998 y el 2001 es bastante similar al porcentaje que cambia año a año, lo cual evidenciaría que sí hay un porcen-

⁶⁸ Hay que enfatizar que se trata de cuatro observaciones anuales para cada individuo, por lo que episodios breves de empleo y/o desempleo no son observados, por definición. Los comentarios sobre “todo el período” deben ser tomados con estas precauciones.

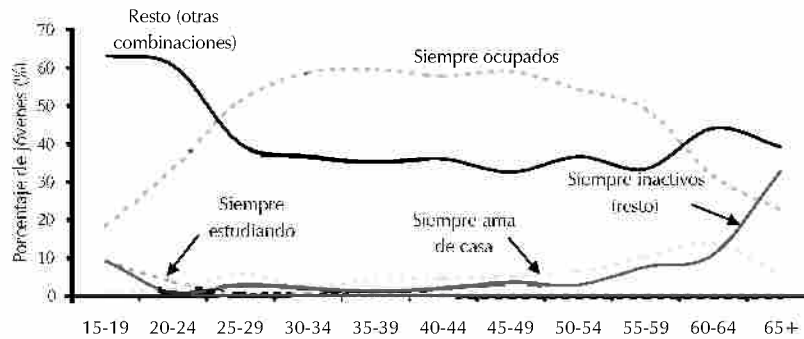
taje relativamente “estable” en su respectiva categoría del mercado de trabajo. De estos (los que no cambian), la mitad son inactivos, de manera que aquellos que se mantienen en el empleo en este período de cuatro años son aproximadamente un tercio de la PET.

Por otro lado, resulta interesante advertir que los patrones de movilidad parecen tener una relación bastante estrecha con el ciclo de vida de las personas. Esto se observa claramente en el gráfico 4.4, que muestra las transiciones más importantes según edades simples. En particular, la categoría “siempre ocupado” —aquellos que estuvieron ocupados en las cuatro observaciones— tiene una forma de “U” invertida, es decir, es baja en la juventud, sube de los 30 a los 50 años y luego vuelve a caer. La otra categoría importante —la asociada a las transiciones y que por ese motivo podría ser considerada un índice de movilidad— exhibe un comportamiento inverso: es alta en la juventud y en la vejez, y es más baja de los 30 a los 50 años. Esto muestra, una vez más, que los jóvenes tienen, notablemente, mayores niveles de movilidad que los adultos, aunque las personas en la tercera edad también vuelven a experimentar este patrón. La diferencia es que en la tercera edad las salidas de la PEA son más frecuentes. No queremos decir, con esta evidencia, que los adultos de 30 a 50 años no se vean afectados por los niveles de rotación existentes. Estos de hecho son altos para cualquier segmento de la PEA, pero resultan exagerados en el caso de los jóvenes.

4.2.3 Movilidad ocupacional

El hecho de que un tercio de la PET haya estado ocupado en las cuatro observaciones anuales disponibles no quiere decir que quienes forman parte de este grupo se hayan mantenido en el mismo puesto de trabajo. Un análisis más detallado de esta categoría revela que existen patrones de alta movilidad de tipo ocupacional aun entre aquellos que se reportaron trabajando en las cuatro observaciones. Cuando los individuos cambian de trabajo no siempre lo hacen hacia otro trabajo similar: muchas veces el tránsito es hacia un trabajo muy distinto, con lo que cada persona está en una constante experiencia inicial en los empleos.

Gráfico 4.4
Perú urbano: evolución de la movilidad laboral con el ciclo de vida



Fuente: INEI (1998-2001).

Elaboración: propia.

En el cuadro 4.5 se muestran los patrones de cambios de trabajo para los años 1998 y 2001, según tres variables clave que definen la ocupación de un trabajador: la categoría ocupacional, la rama de actividad y el tamaño de la empresa. En los tres casos, se observan niveles de movilidad importantes aunque en diferentes dimensiones. En el caso de la categoría ocupacional, los jóvenes cambian más que los adultos, en especial entre independiente y asalariado, y también entre independiente y otras categorías como TENR o trabajador doméstico.

En el caso de la rama de actividad, también se observa una mayor movilidad entre los jóvenes que entre los adultos, la cual se concentra en cambios entre actividades secundarias y terciarias, que conforman el grueso del empleo en el país. Finalmente, en lo que se refiere a tamaño de empresa, es allí donde se observa la mayor diferencia entre los patrones de movilidad de jóvenes y adultos: mientras un 40% de los jóvenes que estuvieron ocupados de 1998 al 2001 cambió de tamaño de empresa, entre los adultos ese porcentaje solo llegó al 17%. Los jóvenes transitan bastante entre las microempresas y pequeñas empresas, pero al mismo tiempo existe otro grupo importante que transita entre las microempresas y las grandes empresas, lo que plantea diversas interrogantes acerca de la existencia

Cuadro 4.5
Perú urbano: movilidad ocupacional entre 1998 y el 2001 (%)

	Jóvenes	Adultos
Categoría ocupacional		
No cambia	70,5	79,6
Independiente	17,8	44,3
Asalariado	46,4	32,7
Otro	6,3	2,6
Cambia	29,5	20,4
Independiente-asalariado	19,7	13
Independiente-otro	3,3	5,7
Asalariado-otro	6,5	1,7
Rama de actividad		
No cambia	76,6	84,4
Primaria	4,3	9
Secundaria	17,9	16,1
Terciaria	54,5	59,4
Cambia	23,4	15,6
Primaria-secundaria	2,3	2,7
Primaria-terciaria	4,4	5,4
Secundaria-terciaria	16,7	7,5
Tamaño de empresa		
No cambia	59,8	82,9
Micro	27,7	13,5
Pequeña	1,5	1,2
Mediana	1,8	2,5
Grande	28,9	65,7
Cambia	40,2	17,1
Micro-pequeña	10,3	0
Micro-mediana	7,6	2,4
Micro-grande	10,1	3,0
Pequeña-mediana	4,4	1,2
Pequeña-grande	4,5	5,5
Mediana-grande	3,4	5,0
Total	100	100

Fuente: INEI (1998-2001).
Elaboración: propia.

de segmentos separados en el mercado de trabajo. Al parecer, si esto es cierto, ocurriría solo a partir de ciertas edades de los individuos.

No obstante, lo más interesante del caso es que los cambios de trabajo que experimentan los jóvenes no solo se limitan a una de estas categorías.

Lo usual es que cuando hay un cambio, este se produzca en más de una de ellas. Cuando esto ocurre, conseguir un nuevo empleo significa prácticamente comenzar de nuevo en el mercado laboral. El cuadro 4.6 es un resumen combinado de los cambios comentados en el cuadro 4.5. Se puede decir que un 63% de los jóvenes tiene al menos un cambio de trabajo, en tanto que entre los adultos ese porcentaje es de 38,9%, el cual también es alto, pero no tanto como entre los jóvenes. Los cambios se producen de forma diversa, pues un grupo importante de jóvenes solo tiene cambios en rama de actividad, probablemente porque son independientes en todo el período y, por tanto, no tienen cambios en categoría de ocupación ni en tamaño de empresa. Sin embargo, otro grupo (17,7%) cambia radicalmente de empleo (rama, tamaño y categoría), mientras que otros grupos también importantes solo cambian en tamaño o en tamaño y rama. El cambio total de actividad/ocupación ha dado lugar al surgimiento de los conocidos “mil oficios”, personas que realizan múltiples ocupaciones o actividades con el objetivo de poder sostener o aportar a sus hogares, ante la falta de trabajos más permanentes.

Cuadro 4.6
Perú urbano: cambios múltiples (1998-2001)

	Jóvenes	Adultos
No cambia	36,6	61,1
Transiciones	63,4	38,9
Solo en categoría	0,0	0,0
Solo en tamaño	10,6	4,0
Solo en rama	16,2	16,5
En categoría y tamaño	6,1	7,1
En tamaño y rama	10,2	1,9
En categoría y rama	2,6	1,7
En categoría, rama y tamaño	17,7	7,7
Total	100,0	100,0

Fuente: INEI (1998-2001).
Elaboración: propia.

Esta evidencia refleja con crudeza la nueva realidad del mercado de trabajo en el Perú. Este puede ser un espacio de realización y progreso personal para muchos jóvenes, en especial para aquellos que tienen los atributos más requeridos actualmente. Para muchos otros, sin embargo, el mercado de trabajo puede ser un espacio sumamente difícil en el que cada día es una historia diferente. Esto es así porque la inestabilidad en el empleo y, por consiguiente, en los ingresos no permite a las personas realizar una adecuada planificación de sus vidas. Dado que las personas normalmente prefieren un flujo de ingresos relativamente estable (para suavizar su consumo), es claro que la rotación excesiva puede terminar incentivando a muchos jóvenes a iniciar actividades de autoempleo no emprendedoras o a aceptar trabajos de baja productividad pero que les aseguren algo de estabilidad en los ingresos. Esto puede ser el inicio de un proceso de movilidad gradual descendente.

En general, la movilidad laboral y la ocupacional vienen juntas y tienen enormes implicancias sobre la vida de las personas. Esto se puede apreciar con suma claridad en el testimonio proporcionado por una persona que tiene actualmente 35 años, pero que cuando fue encuestada en 1998 en la base de datos panel (1998-2001) aún se encontraba en el rango de 15 a 29 años. El cuadro 4.7 expresa la trayectoria de esta persona desde que tuvo su primer trabajo a los 15 años. Se trata de alguien que, como la mayoría en el Perú, solo ha terminado la educación secundaria y ha realizado gran parte de su trayectoria laboral en varios trabajos (es uno de los conocidos “mil oficios”).

Leyendo su historia surgen sensaciones mixtas. Por un lado, resulta bastante interesante que se trate de una persona que, en medio de las dificultades del mercado de trabajo, siempre haya estado buscando qué hacer y no se haya dado por vencida. Por otro lado, resulta doloroso constatar que a su edad tenga ya una trayectoria tan larga (de veinte años) en el mercado de trabajo, y que en dicha trayectoria solo haya tenido un empleo que él podría denominar deseable (le duró cinco años). Por otro lado, resalta también que debido a falta de protección social no solo perdió un empleo sino también un negocio, y que por falta de empleo e ingresos haya fracasado una relación personal de pareja.

Cuadro 4.7
Una historia para pensar

Año	Edad	Historia laboral
1985	15 años	Primer trabajo: ayudante de un camionero.
1988	18 años	Termina el colegio y empieza a trabajar como repartidor en una oficina del Estado. Trabaja como artesano en un taller. Aprende a hacer estampados.
1989	19 años	Empieza su primer negocio: estampado de camisetas. Fracasa.
1991	21 años	Vuelve a buscar trabajo. Se da cuenta de que no puede encontrar un trabajo permanente.
1992	22 años	Trabaja como cocinero, mozo y vendedor.
1992-1994	22-24 años	Consigue empleo en una agencia de aduanas. Consta que "hay hora de entrada pero no de salida". Por razones de negocio, pierde su empleo.
1994-1999	24-29 años	Abre un negocio de servicios de embalaje junto con otras personas.
2000	30 años	Sufre un accidente de trabajo y debe dedicarse solo a hacer cobranzas y contactos.
2001	31 años	Sus socios lo abandonan.
2002	32 años	Consigue trabajo en una compañía de mudanzas, pero le pagan "cuando pueden". Para entonces, tiene ya una conviviente. Debido a las largas horas de trabajo sin pago, terminan su relación.
2002-2003	32-33 años	Consigue trabajo realizando cobranzas en una compañía de mantenimiento de edificios.
2004	34 años	Es atropellado al volver de una cobranza y se queda nuevamente sin trabajo. Tiene que dejar la casa de sus padres, por "ser una carga". Se va a casa de su abuela.
2005	35 años	Actualmente está en rehabilitación y trabaja haciendo cachuelos. Hace letreros, avisos y algún trabajo gráfico. No puede calcular cuánto gana, porque nunca tiene un ingreso estable. No puede planificar su vida.

Elaboración: propia.

Esta historia es interesante, sin embargo, porque expresa varios hechos estilizados del mercado de trabajo actual. Primero, que hay escasa protección social: antes, cuando alguien se accidentaba, lo más probable era que le dieran descanso médico o que la seguridad social lo atendiera; ahora, lo más probable es que lo despidan o pierda el negocio. Segundo, los trabajadores que no consiguieron insertarse en un buen empleo desde jóvenes ya no lo harán en edades avanzadas; ello en vista de que la experiencia ya no parece ser acumulable, pues cada empleo nuevo es un nuevo inicio laboral, en la medida que se cambia de actividad/ocupación y tamaño de

empresa. Tercero, los negocios propios son considerados como alternativas por los jóvenes, pero a menudo se trata de alternativas defensivas y de última instancia; no se trata, entonces, de alternativas emprendedoras, pues los jóvenes no egresan de la secundaria (ni de la educación postsecundaria) con un claro propósito de establecer negocios propios como primera opción.

4.2.4 Condiciones de trabajo: movilidad de ingresos

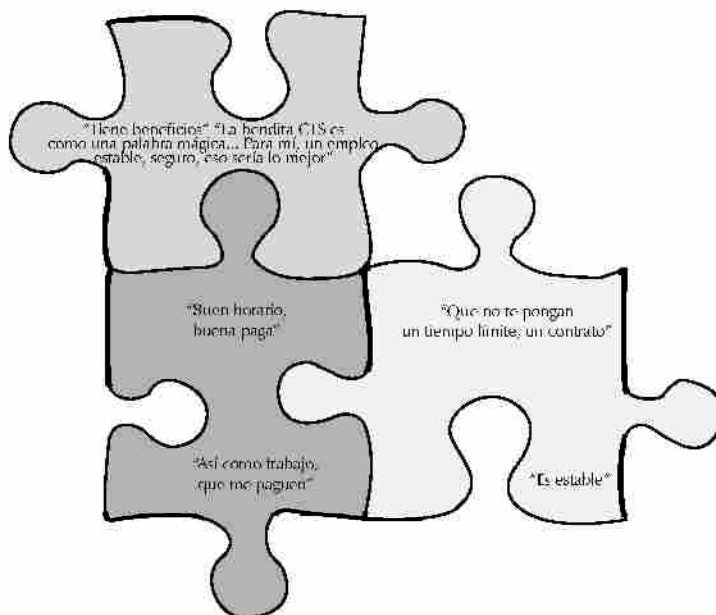
Los trabajadores, sobre todo los jóvenes, valoran el hecho de poder contar con cierta seguridad, en especial de ingresos, para hacer planes de mediano y largo plazo. Preguntados, a través de entrevistas en profundidad, sobre lo que consideran un “buen empleo”, un grupo de jóvenes de la misma base de datos panel 1998-2001 señaló que un “buen trabajo” debería tener tres características principales:

- Una compensación económica razonable, lo cual involucra un balance adecuado y justo entre pago y productividad (“así como trabajo, que me paguen”), y también entre pago y jornada.
- Seguridad en el empleo (“es estable”, “no tiene plazo de terminación desde el principio”)⁶⁹.
- Algunos beneficios, entre los cuales la CTS es uno de los más valorados y deseados, pues justamente otorga algo de seguridad ante la eventualidad del desempleo.

En esta investigación, y en las bases de datos longitudinales disponibles, no se pudo obtener información cuantitativa sobre beneficios laborales o duración de los contratos para observar su evolución en el tiempo en los mismos individuos. Solo se pudo realizar un análisis de la movilidad de los ingresos laborales, que es el componente básico de la compensación para los trabajadores tanto independientes como dependientes. Con

⁶⁹ Cabe indicar que la palabra “estable” no alude aquí al concepto de estabilidad laboral (absoluta), sino más bien a estabilidad de ingresos.

Gráfico 4.5
Trabajo decente según los jóvenes



Elaboración: propia.

información de los cuatro años (1998-2001) se construyó una categorización de trabajadores dependiendo de si incrementaban o reducían sus ingresos laborales reales en dicho período. Algunos evolucionaron de manera fluctuante, mientras que otros vieron crecer o reducirse sus ingresos de manera monotonía.

Lo que se observa en el cuadro 4.8 indica que en la movilidad de ingresos entre los jóvenes hay más incrementos de ingresos que caídas, y que lo opuesto ocurre entre los adultos en el período de 1998 al 2001. En principio, si los salarios de un grupo laboral suben, si todo lo demás se mantiene constante, esto evidencia un incremento de la demanda en relación con la oferta de tal grupo, en tanto que lo opuesto ocurre entre quienes ven reducirse sus ingresos. Esto querría decir, en principio, que cierto grupo de

Cuadro 4.8
Perú urbano: movilidad de ingresos (reales)

	Jóvenes		Adultos (>30 años)			
	No fluctúa	Fluctúa	Total	No fluctúa	Fluctúa	Total
No cambia (%)	18	25	43	20	25	45
Sube (%)	17	16	33	15	11	26
Baja (%)	10	14	24	15	14	29
Total (%)	45	55	100	50	50	100

Fuente: INEI (1998-2001).

Elaboración: propia.

jóvenes ve subir sus ingresos en desmedro de un grupo de adultos que ve caer los suyos (o de otros jóvenes que también ven caer sus ingresos), hipótesis que no puede ser descartada con la información que contamos.

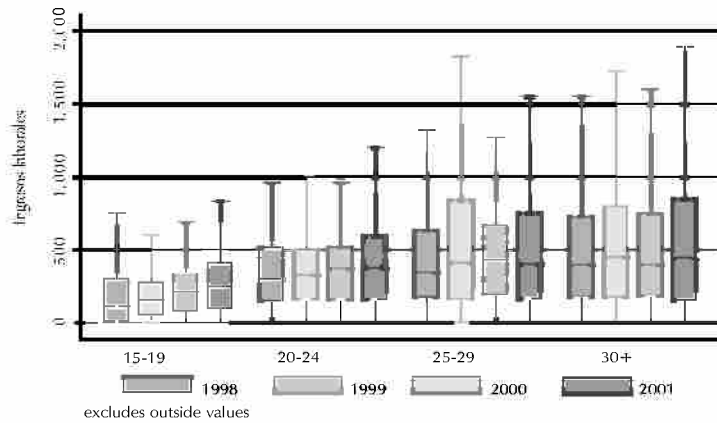
Sin embargo, debemos añadir que si un segmento de jóvenes incrementa sus ingresos, eso no significa que estos ingresos sean mayores que los de los adultos, sino que estos incrementos proporcionales se realizan sobre una base más baja de ingresos, que va incrementándose con el correr de los años en vista de la rápida acumulación de experiencia en los primeros empleos. Esto se puede apreciar en el gráfico 4.6, donde se distingue entre “nivel de los ingresos laborales” (panel a) y “cambio en los ingresos laborales” (panel b). En cuanto al nivel de los ingresos laborales, estos se incrementan a lo largo de la vida tanto en la media como en dispersión. En cambio, las variaciones de los ingresos laborales son marcadamente ascendentes de los 15 a los 24 años de edad, pero empiezan a fluctuar a partir de los 25 años⁷⁰.

⁷⁰ La base de datos del panel, por la cantidad de observaciones con la que cuenta, no ha permitido hacer una caracterización estadísticamente significativa de aquellos que tuvieron ingresos durante todo el período.

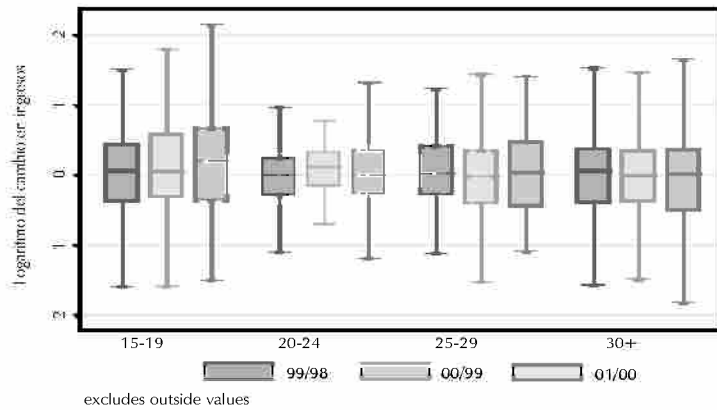
Gráfico 4.6⁷¹

Perú urbano: nivel y variación de ingresos laborales por grupos de edad

a. Nivel de ingresos (S/. por mes)



b. Variación en los ingresos laborales



Fuente: INEI (1998-2001).

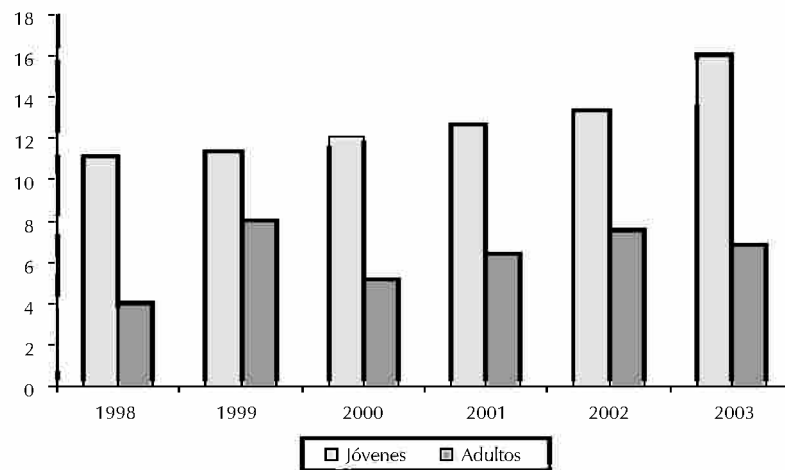
Elaboración: propia.

⁷¹ Para cada *box*, los valores de las líneas en los extremos superior e inferior representan los valores máximo y mínimo adyacentes, respectivamente. La parte superior de cada barra representa el percentil del 75%; mientras que la inferior, el percentil del 25%. El valor medio de cada barra es la mediana para la muestra escogida.

4.2.5 Una nota sobre dinámica en el desempleo

El tema del desempleo, dada su importancia, merece un análisis más detallado. Como se sabe, la tasa de desempleo de los jóvenes es mucho mayor que la de los adultos. Esto se confirma en el gráfico 4.7, donde se observa que mientras la tasa de desempleo de adultos ha venido fluctuando en los últimos años, la tasa de desempleo de los jóvenes tiene una trayectoria de claro aumento.

Gráfico 4.7
Lima Metropolitana: tasa de desempleo de los jóvenes y adultos



Fuentes: INEI-MTPE (1998-2001), MTPE (2002, 2003).
Elaboración: propia.

Diversos estudios han encontrado, sin embargo, que los análisis estáticos de la tasa de desempleo esconden una variada gama de situaciones. Chacaltana (2000), por ejemplo, utilizando un panel intraanual de hogares, encuentra que aun cuando la tasa de desempleo en 1996 fue de 8%, el 26% de las personas experimentó al menos un episodio de desempleo en ese año. En la base de datos 1998-2001 no es posible hacer el mismo ejercicio intraanual, debido al tipo de información con el que

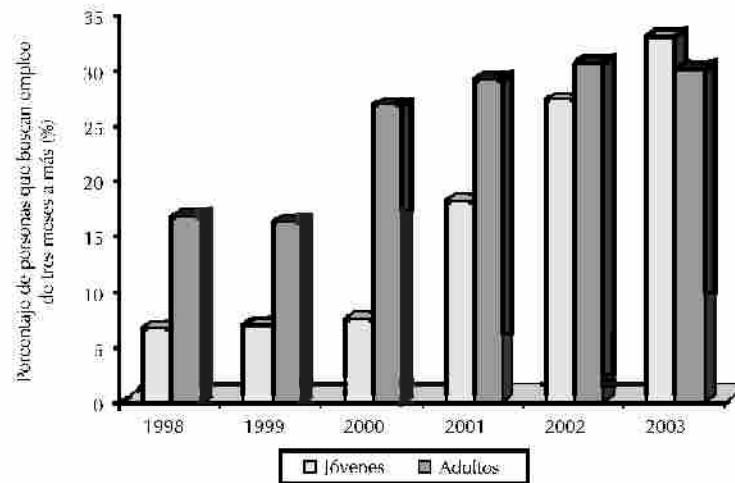
contamos⁷². No obstante, se puede observar que el incremento de los últimos años en la tasa de desempleo de los jóvenes ha estado acompañado por un incremento de la duración del desempleo. En efecto, según el gráfico 4.8, la duración del desempleo se ha incrementado para todos los trabajadores en el mercado de trabajo, pero en especial para los jóvenes. Al parecer, los niveles de rotación han llegado a un punto en el que no pueden seguir subiendo, de manera que en la actualidad, y probablemente a futuro, incrementos en la tasa de desempleo solo pueden ocurrir por incrementos en la duración⁷³. Aún no estamos en situaciones similares a otros países que enfrentan problemas de larga duración en el desempleo, pero es interesante notar este cambio potencial en el patrón del desempleo ocurrido en los últimos años.

Este es un tema alarmante porque el desempleo es quizás una de las preocupaciones principales de los jóvenes actuales. Líneas arriba se dijo que ninguno de los jóvenes entrevistados en el panel 1998-2001 estuvo desempleado las cuatro veces que fueron observados. Esto podría llevar a pensar que el desempleo no es un tema importante para ellos. Lo cierto es que es el tema más importante, porque sus empleos duran poco y siempre están buscando uno nuevo. Es decir, las tasas de desempleo abierto tradicionales no solo son casi el doble de las observadas para los adultos, sino que los jóvenes se encuentran en una permanente búsqueda de empleo. Cuando se conversa con jóvenes, ellos tienen la sensación permanente de que lo que están haciendo –“trabajando”, según las estadísticas– no es trabajo, sino una actividad con la cual van a financiar algo para conseguir más adelante un “trabajo verdadero”, de acuerdo con sus expectativas. Los “trabajos actuales”, por tanto, son vistos como pasajeros y solo se perciben como medios que ayudan a financiar estudios o capacitación o experiencia, con el objetivo de lograr un sueño o meta (laboral).

⁷² Dado que las observaciones se realizaron cada doce meses, no es posible verificar los episodios de empleo y desempleo de duración menor que dicho período. Esto es particularmente relevante para el caso del desempleo, cuya duración fluctúa alrededor de los dos meses.

⁷³ El tema del desempleo, en un contexto dinámico, tiene que ver tanto con las entradas y salidas de los episodios de desempleo como con la duración del desempleo.

Gráfico 4.8
Lima Metropolitana: duración del desempleo
 (proporción de trabajadores con más de tres meses de desempleo)



Fuentes: INEI-MTPE (1998-2001), MTPE (2002, 2003).
 Elaboración: propia.

4.3 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A los jóvenes peruanos, por las edades que tienen actualmente, les ha tocado vivir circunstancias bastante difíciles, pues han nacido y crecido en un contexto de grandes cambios tanto en la economía como en el empleo. Los mercados de trabajo se han vuelto cada vez más difíciles, con puestos de trabajo de duración corta y alta precarización.

Este contexto ha marcado las trayectorias laborales de los jóvenes, lo cual tiene diversas implicancias. Los jóvenes están más acostumbrados a la rotación que los adultos, al punto que entre ellos no se pregunta “¿dónde trabajas?” sino “¿dónde estás trabajando?”. No solo exhiben cambios fuertes en el estatus laboral –combinan episodios de empleo con episodios fuera de la PEA con más frecuencia que los adultos– sino que, además, los que siempre trabajan cambian más de tamaño de empresa, de rama y de cate-

goría, a veces todo al mismo tiempo. Han aparecido así los denominados “mil oficios”, para los cuales cada nuevo empleo es un nuevo inicio en el mercado de trabajo; esto plantea serios retos para procesos de acumulación de habilidades específicas y experiencia, que son actualmente dos elementos centrales en las posibilidades de empleo de los jóvenes.

La facilidad para adaptarse a un mercado de trabajo más móvil y más precario, así como la mayor educación con la que cuentan y su mayor contacto con tecnologías de información, han determinado que los jóvenes tengan ciertas ventajas desde el punto de vista de la demanda laboral, y, por tanto, algunos de ellos (especialmente los más educados) han visto incrementar sus ingresos en mayor medida que los adultos, lo cual evidencia, además, que políticas que afecten o favorezcan a un grupo etario en particular en el mercado de trabajo tienen finalmente efectos sobre otros grupos con los que puede competir.

Los permanentes cambios en los empleos evidenciados en este capítulo plantean retos para las políticas de empleo, en particular para el caso de los jóvenes. En primer lugar, el hecho de estar buscando empleo con frecuencia ha determinado que el costo de búsqueda sea importante. En la actualidad, cuesta casi 100 nuevos soles (aproximadamente 30 dólares) conseguir los papeles o credenciales mínimos para conseguir un empleo (certificados judiciales, policiales, etcétera, sin contar con los certificados de sanidad o vacunas que piden en ciertos trabajos, con los cuales el costo se duplicaría). Estos papeles no solo cuestan, sino que duran poco (alrededor de tres meses), de modo que los jóvenes tienen que incurrir en estos gastos en dos, tres o más oportunidades, según el número de veces que buscan empleo al año. ¿Es posible reducir estos costos? Consideramos que sí, a través de mecanismos que unan las bases de datos que permiten la certificación judicial/laboral de los trabajadores peruanos (con la participación del Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia, etc.). Esta es una tarea que compete a varios sectores pero que ciertamente puede ser abordada por el servicio público de empleo, el cual además debería ser modernizado y adecuado a un mercado laboral muy dinámico. En general, se debería promover la ejecución de políticas de apoyo a la reinserción permanente, pues en mercados de trabajo altamente móviles, como los actuales, las políticas clásicas de primer empleo pueden resultar insuficientes.

El otro desafío se sitúa en la dimensión de la educación y la capacitación. Diversos estudios han mostrado que la educación superior es un mecanismo que claramente promueve la movilidad ascendente de ingresos, en especial en una economía que se moderniza. La educación superior, sin embargo, debe ser incluyente, en el sentido de que sea accesible para todos, porque de lo contrario se convierte en un mecanismo de exclusión. En el caso de la capacitación, la lógica usual de hacerla cada vez más específica a ocupaciones con demanda en el mercado –que usen tecnología– podría tener el efecto perverso de que los jóvenes no se beneficien de ella, pues al estar cambiando permanentemente de empleo lo que se necesita son más bien habilidades transversales que le sirvan al joven para varios empleos. De hecho, los jóvenes ya han adoptado estrategias que apuntan en esta dirección, porque estudian varias cosas a la vez y, a menudo, sin relación entre sí, porque, según ellos, se estudia para “lo que haya”.

Finalmente, otro tema importante es que las políticas de inicio y desarrollo de negocios propios en jóvenes pueden tener enormes retornos. Los jóvenes peruanos están formados desde pequeños para trabajos asalariados, y solo piensan en el negocio propio cuando se dan cuenta de que el mercado de trabajo asalariado formal no los va a recibir. Además, hay una natural selección en este proceso, pues son justamente los jóvenes menos productivos o instruidos los que son excluidos de los sectores modernos de la economía. Las personas en general son adversas a la inseguridad de ingresos y, por tanto, antes que estar pendientes de que se abran y cierren oportunidades en el segmento laboral asalariado, muchos empiezan a pensar en negocios propios; pero lo hacen como una estrategia defensiva, pues ya no hay otra cosa que hacer. Cambiar este patrón, el de la creación de negocios porque “peor es nada”, y pasar a crear empresas emprendedoras con un afán competitivo, es uno de los retos que la educación y la formación tienen que asumir hoy en día, empezando con los niños y jóvenes del país. Políticas de premio al esfuerzo, a la persistencia o a la innovación son también altamente recomendadas.

Capítulo 5

¿Cómo se promueve la inserción laboral de los jóvenes en el Perú?

LA DIFÍCIL SITUACIÓN laboral de los jóvenes y, particularmente, sus elevados niveles de desempleo han motivado la aparición de numerosas iniciativas orientadas a apoyar su inserción en el mercado de trabajo, de manera directa o indirecta. Existen iniciativas surgidas desde sectores estatales, pero también desde el sector privado y la sociedad civil. En este capítulo, realizamos un análisis panorámico de las principales iniciativas de apoyo a la inserción laboral de jóvenes, a partir, principalmente, de una revisión directa e indirecta de experiencias⁷⁴. Es difícil realizar este ejercicio sin una definición operativa de lo que entendemos por “apoyo a la inserción laboral de jóvenes”, porque, en rigor, gran parte de la política del mercado laboral y varias políticas educativas podrían calificar para esta categoría. Por ello, en este capítulo nos concentramos en aquellas experiencias que apoyan el acceso a los determinantes de la empleabilidad (educación, formación, salud) o que influyen directamente en la contratación de grupos específicos de jóvenes. Para la selección de experiencias, se ha priorizado aquellas que se concentran en jóvenes o en las que se presume que los jóvenes son los principales beneficiarios. El aporte principal de este ejercicio es tratar de identificar las prácticas más comunes existentes en este tipo de programas o iniciativas, con el propósito de explorar su contenido y comentar sobre su relevancia y posibles impactos.

⁷⁴ Esta revisión se ha realizado tomando como base la bibliografía existente, entrevistas específicas y el levantamiento de una ficha de información. En el anexo 5 se presentan ejemplos de fichas que fueron enviadas y respondidas por algunas de las experiencias identificadas.

En general, se han encontrado dos grandes tipos de intervenciones. En primer lugar, un marco institucional y regulatorio que define incentivos y reglas al sector privado en relación con el empleo o las capacidades para conseguir empleo de los jóvenes. En segundo lugar, intervenciones de apoyo directo a la inserción de jóvenes, que pueden a su vez clasificarse en dos categorías: a) intervenciones que apoyan la inserción del joven como trabajador dependiente (asalariado) y b) intervenciones que apoyan su inserción como trabajador independiente (con empresa o por cuenta propia).

5.1 MARCO INSTITUCIONAL Y REGULATORIO

El marco institucional y regulatorio está orientado a crear las condiciones para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. En cada caso existen instituciones o normas de carácter general y otras de carácter más específico, que son comentadas en detalle.

5.1.1 Marco institucional

El marco institucional está compuesto, en primera instancia, por un conjunto de entidades u organizaciones vinculadas al tema de la juventud y que tienen relación genérica o específica con el tema del empleo. Entre estas instituciones destaca, en primer lugar, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene un papel de autoridad laboral (hacer cumplir la ley laboral) y tiene también a su cargo diversos programas de apoyo a la inserción laboral de jóvenes⁷⁵. El enfoque del MTPE en realidad es de apoyo a todos los grupos de baja empleabilidad y mayor vulnerabilidad, y entre ellos el de los jóvenes es uno de los más importantes.

En segundo lugar, y desde una perspectiva más específica a los jóvenes, existen entidades especializadas en el tema de juventud. Entre ellas desta-

⁷⁵ En ocasiones, el MTPE pide facultades legislativas al Congreso de la República; por lo tanto, cumple también un papel normativo.

ca, desde el lado estatal, el Consejo Nacional de la Juventud (Conaju), creado en el año 2001 con la misión de “promover y articular políticas, planes, programas y proyectos del sector público, así como iniciativas de los sectores civiles y privados, dirigidas a los jóvenes peruanos en tanto actores estratégicos del desarrollo”. Es la institución técnica rectora en políticas de juventud, orientada al desarrollo de las capacidades ciudadanas y productivas de la población joven en favor de su propio desarrollo. En este marco, el Conaju elaboró en el 2004 los “Lineamientos de Política Nacional de Juventud 2003-2010”, que tratan temas diversos vinculados a la juventud. En materia de empleo, este documento propone que es necesario “promover condiciones y generar mecanismos que favorezcan el empleo y autoempleo de los y las jóvenes, la mejora de sus niveles de ingreso y la protección de sus derechos laborales, articulados a un desarrollo sostenible en los ámbitos nacional, regional y local, en la búsqueda de un modelo económico que compatibilice la competitividad con la solidaridad” (Conaju 2004a). Sin embargo, este documento no contiene elementos operativos o recomendaciones concretas sobre cómo se debería apoyar esta inserción laboral. Por lo tanto, este debería ser uno de los temas más importantes a ser detallados en posteriores documentos de seguimiento de dichos lineamientos⁷⁶.

En tercer lugar, existe un conjunto de instituciones en mercados relacionados con el mercado de trabajo, entre los que destacan notablemente el mercado de formación profesional y el mercado de información laboral, aunque claramente con diferencias importantes, porque el segundo es casi inexistente. Diversos estudios se han desarrollado en cada una de estas áreas y lo que se ha encontrado es una enorme dispersión en la calidad de los servicios que proveen las entidades.

- **Instituciones de formación profesional.** El mercado de capacitación y formación profesional en el Perú está compuesto por una serie de instituciones, públicas y privadas. Entre ellas, las más importantes

⁷⁶ También existen iniciativas desde la sociedad civil, como, por ejemplo, la Red Yes Perú, parte de una red internacional que se centra en el trabajo voluntario de jóvenes en el Perú.

son los Centros de Educación Ocupacional (CEO), los Institutos de Educación Superior (IES) y los centros de enseñanza universitaria. Diversos estudios han encontrado que este mercado adolece de fallas importantes asociadas a su poca transparencia; muchas veces el joven termina pagando por una formación que no le rinde frutos (retornos) en el mercado de trabajo. Además, existen problemas de gestión institucional. En el caso de los CEO, por ejemplo, la responsabilidad recae sobre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo (el MTPE tiene la responsabilidad de dotar de contenidos a la capacitación y el Minedu se debería encargar de traducir esos contenidos a procesos formativos), pero sin mucho resultado, lo cual se debe sin duda a la debilidad de estos ministerios y, además, a la escasa capacidad de coordinación que tiene el Estado peruano. Esto llevó a Chacaltana y Sulmont (2004) a plantear que lo que existe realmente en este mercado no es un “sistema” de formación profesional sino un conjunto caótico, disperso y excluyente de entidades de formación, que orientan su oferta formativa fundamentalmente a las preferencias de los jóvenes y no a lo que necesita un sistema de producción.

- **Instituciones de información e intermediación laboral.** Entre las entidades de información laboral, los instrumentos más conocidos son las agencias de colocación (comúnmente llamadas “bolsas de trabajo”), que pueden ser públicas o privadas. En el caso del sector público, la experiencia más importante es la Red CIL Pro Empleo del Ministerio de Trabajo (coejecutada a veces con entidades de formación o municipios), aunque se sabe que en algunos casos los gobiernos regionales o locales también tienen bolsas de trabajo. En el caso privado, existe un conjunto de bolsas o agencias de muy diversa calidad, con poca regulación y muchos casos de malas prácticas y hasta estafas, tanto a los trabajadores (a quienes no siempre les consiguen empleo) como a los empresarios (a quienes no siempre les consiguen los trabajadores requeridos). Además, están las entidades de intermediación laboral (*services* y cooperativas); estas han crecido notablemente en los últimos tiempos, pero por este crecimiento no ha estado acompañado por un incremento en la capacidad de supervisión del Estado a las mis-

mas. Por esta razón, aunque en ciertos casos estas entidades ayudan a mejorar la eficiencia en el mercado de trabajo, en otros, muchos jóvenes las perciben como mecanismos que no les ayudan a mejorar sus condiciones de trabajo sino, más bien, que se aprovechan de su necesidad de trabajar. Este es un tema en el cual ciertamente habrá debate en el futuro, y por tanto se sugiere vigilancia.

5.1.2 Marco regulatorio

El marco regulatorio está conformado por normas de carácter general –para todos los trabajadores– y normas de carácter específico –orientadas a los jóvenes–. La regulación específica para apoyar la inserción laboral de jóvenes consiste básicamente de incentivos legales a la contratación de mano de obra joven. Estos mecanismos, en lo esencial, implican una reducción en los costos de contratación de jóvenes con la contrapartida, por lo menos teórica, de que los jóvenes pueden recibir formación en las empresas. Desde el punto de vista del trabajador, esto podría interpretarse como la aceptación de una compensación menor a cambio de capacitación, lo cual en teoría debería rendirle retornos en el futuro. Por tal razón, este tipo de “incentivos” se concentra en la mano de obra juvenil, es decir, en la capacitación preempleo o de entrada al mercado de trabajo.

En la legislación laboral peruana estos mecanismos existen, pero ciertamente su uso se limitaba a la existencia de prácticas preprofesionales y contratos de aprendizaje. A inicios de la década de 1990, en el marco de la reforma laboral de esos años, se crearon los convenios de formación laboral juvenil (CFLJ) y se permitió la contratación de egresados universitarios bajo la forma de prácticas preprofesionales, mecanismo que antes estaba dirigido solo a los estudiantes universitarios. Más aún, desde mayo del 2005 se han añadido otras dos modalidades: prácticas profesionales y pasantías, de modo que en la actualidad existen cinco mecanismos de contratación –teóricamente formativa– para los jóvenes:

- Convenios de formación laboral juvenil para jóvenes con educación secundaria.
- Convenios de aprendizaje para los jóvenes con educación técnica

- (principalmente proporcionada por el Senati).
- Prácticas preprofesionales para jóvenes estudiantes de educación superior⁷⁷.
 - Prácticas profesionales, para los jóvenes egresados de educación superior.
 - Pasantías en empresas, para jóvenes de educación secundaria que requieran de este tipo de entrenamiento por razones formativas o curriculares.

En el último cambio, prácticamente no se han alterado los convenios de formación laboral juvenil ni los contratos de aprendizaje. En el caso de las prácticas, a partir de mayo del 2005 se han dividido en dos modalidades: a) las prácticas preprofesionales, para los que aún están estudiando, y b) las prácticas profesionales, para aquellos jóvenes que ya egresaron⁷⁸. En esta separación, se reconoce en realidad que los egresados no pueden realizar prácticas preprofesionales y, al mismo tiempo, se establece que estos egresados no deben tener título para poder ser contratados bajo esta modalidad, pero es claro que resulta difícil verificar dicha condición en la práctica, por lo que se necesitaría mantener una supervisión muy estrecha respecto de estos convenios⁷⁹. El tema de las pasantías es toda una novedad que ha traído la reforma, aunque su uso podría estar limitado por el hecho de que los estudiantes de secundaria usualmente son adolescentes y

⁷⁷ Aquí hubo un cambio importante con la reforma laboral de la década de 1990. Antes estos contratos eran solo para jóvenes que se encontraban estudiando educación superior, pero la reforma amplió (entre otras cosas) ese concepto e incluyó en él a jóvenes egresados de educación superior.

⁷⁸ En sus orígenes, las prácticas preprofesionales estuvieron pensadas para dar a jóvenes aún en formación la posibilidad de completar el entrenamiento universitario. Por eso, más allá de la separación nominal, el cambio reciente en el caso de las prácticas preprofesionales es que ahora la universidad debe tener mayor participación. Es diferente el caso de la “práctica profesional”. El uso de estos mecanismos para egresados universitarios ha sido materia de debate, pues es muy tenue el límite que los separa de la labor profesional propiamente dicha.

⁷⁹ En los últimos cambios, además, se ha limitado el convenio de prácticas a un máximo de 30 horas semanales, y la autoridad del trabajo ha indicado que no caben horas extras en esta modalidad. El problema, en realidad, es de cumplimiento.

existen otras leyes que regulan su trabajo (edad mínima para el trabajo, por ejemplo). El cuadro 5.1 resume las principales características de estas modalidades contractuales y las circunstancias particulares en las que se las puede utilizar⁸⁰.

Cabe señalar que un gran debate acerca del uso de este tipo de contratos –en especial de los convenios de formación laboral juvenil– se ha centrado en las restricciones que existen para ellos. Por ejemplo, existe un tope de personal que una empresa puede contratar bajo esta modalidad, y

Cuadro 5.1
Incentivos legales a la capacitación laboral⁸²

Tema	De aprendizaje	Práctica preprofesional	Práctica profesional	Capacitación laboral juvenil	Pasantía en empresas
Edades	Más de 14 años	Ninguna	Ninguna	De 16 a 23 años	14 años o más
Requisitos	Jóvenes con estudios primarios completos.	Jóvenes estudiantes de educación superior.	-Egresados de educación superior. -El centro de formación profesional o universidad debe presentar al egresado a la empresa.	-Pueden ser suscritos incluso aquellos que tengan secundaria o estudios trunco de nivel superior. -La empresa debe tener un programa específico de capacitación laboral juvenil. -La empresa debe registrar su programa anual de capacitación laboral juvenil ante la autoridad de trabajo.	-Estudiantes de los últimos años de secundaria que necesiten la pasantía por razones formativas. -Jóvenes de centros de formación laboral que requieren pasantías como parte de la formación. -El colegio o centro de formación debe definir un plan de pasantía que la empresa ejecutará.

⁸⁰ En rigor, la modalidad de formación laboral juvenil no es un contrato sino un “convenio”.

⁸¹ Los convenios de formación laboral juvenil pueden ser utilizados hasta en una cantidad equivalente al 20% del personal de planta de la empresa (podría incrementarse un 10% adicional si se tratara de trabajadores discapacitados o mujeres con responsabilidad familiar).

⁸² En la actualidad, todas estas modalidades tienen beneficios similares pero menores a los existentes en el régimen laboral general. Tienen derecho a quince días de vacaciones al año, media subvención de gratificación por semestre y un seguro contra enfermedades y accidentes. No tienen derecho a CTS ni a la afiliación a pensiones.

EMPLEOS PARA LOS JÓVENES

Tema	De aprendizaje	Práctica preprofesional	Práctica profesional	Capacitación laboral juvenil	Pasantía en empresas
% máximo	No se especifica.	No se especifica.	No se especifica.	-No más del 20% del total de trabajadores con vinculación laboral directa. -10% adicional para discapacitados y mujeres con responsabilidades familiares.	No se especifica.
Duración	La extensión del proceso formativo.	La duración de la formación y la calificación de la ocupación.	Un máximo de doce meses, salvo que la entidad educativa exija un plazo mayor.	-No mayor de seis meses, prorrogables por una vez para labores de poca calificación. -No mayor de 24 meses para labores de mayor calificación y responsabilidad.	No más de tres meses.
Subvención	No menos de una RMV por jornada completa.	No menos de una RMV por jornada completa.	No menos de una RMV por jornada completa.	No menos de una RMV por jornada completa.	-No menor del 5% de la remuneración mínima, para los estudiantes de secundaria. -No menor del 30% de la remuneración mínima, para los otros beneficiarios.

Fuentes: Toyama, Vinatea y Prella (2005); MTPE (página web); Cámara de Comercio de Lima (2005).

varias veces ha habido sugerencias para que dicho tope sea ampliado⁸¹.

Sin embargo, si se observan los datos del Ministerio de Trabajo, a pesar de este tipo de discusiones, se puede decir que en la práctica el uso de estas modalidades no ha sido muy amplio, por lo menos no en todos los sectores económicos. Ha habido sectores y empresas que los han utilizado muy intensamente, pero otros lo han hecho en mucha menor medida, dando

⁸³ Según el Ministerio de Trabajo, en el año 2001 alrededor de 2.000 empresas utilizaron alguna de estas modalidades, involucrando a cerca de 20 mil trabajadores (el 1,3% de la

como resultado que, en promedio, no se haya alcanzado los topes⁸³. Este tema debería ser materia de análisis a futuro, pues, ¿a qué se debe que ciertas empresas usen muy intensivamente este tipo de contratos y otras no? Una hipótesis es que, de no existir diferencias en el mercado de bienes y en la intensidad de uso de mano de obra, esto únicamente reflejaría una estrategia de reducción de costos basada en la mano de obra.

Esto se vincula con el otro debate –el principal– acerca de estas modalidades de contratación, el cual tiene que ver con el efecto formativo de este tipo de modalidades de contratación. Estas modalidades formativas, ¿realmente forman al joven? Esto no está claro⁸⁴. A la fecha, no existe ninguna evaluación de impacto de este tipo de políticas desde el punto de vista formativo, aunque existen indicios de un efecto bastante limitado en esta dirección. El primer indicio es el encontrado por Chacaltana (2005a), quien basándose en una encuesta de hogares encuentra que menos del 10% de aquellos jóvenes contratados bajo las modalidades de formación laboral declaran que se están capacitando realmente. El segundo indicio proviene de estudios cualitativos de programas de capacitación (las evaluaciones de ProJoven, por ejemplo). En dichos estudios se ha encontrado, por ejemplo, que aun cuando los jóvenes contratados bajo un convenio de formación laboral deberían tener un tutor en la empresa que garantice su formación, en la práctica no los tienen o muy pocos los tienen, con lo cual el objetivo formativo de estos convenios queda comprometido.

Es probable, por tanto, que estos mecanismos, pensados inicialmente para facilitar la acumulación de capacitación en las empresas, no estén cumpliendo con su objetivo de formar realmente a estos jóvenes,

PEA juvenil en el país). La mayor parte ha estado concentrada en la modalidad de convenios de formación laboral juvenil, seguida por las prácticas preprofesionales. Los contratos de aprendizaje han sido utilizados en pocas ocasiones, porque solo están dirigidos a egresados o estudiantes del Senati.

⁸⁴ Teóricamente, los últimos cambios buscan que exista real capacitación: los centros de formación ahora participan en el convenio de prácticas preprofesionales, se exige un plan de capacitación para la formación laboral juvenil y hay sanciones más fuertes si se detecta que no hay capacitación. Una vez más, el problema central parece ser de cumplimiento.

pues en muchos casos se los utiliza en ocupaciones en las que precisamente se requiere poca calificación. Ciertamente, se necesita estudiar más este punto y, al mismo tiempo, pensar en cómo fortalecer estos mecanismos que, efectivamente, pueden ser útiles tanto para los jóvenes como para las empresas. Algunos empresarios, por ejemplo, señalan que ellos, en efecto, están formando a los jóvenes, pero que la ley es poco clara, y que aun con un tutor no se garantiza la formación. Los esquemas actuales, en los que se exige un plan de capacitación, lo único que hacen es burocratizar más estos mecanismos. Por el contrario, habría que pensar en mecanismos más ágiles, basados en esquemas modernos de acreditación de la formación; por ejemplo, a través de la participación de entidades de certificación.

5.2 INTERVENCIONES DIRECTAS

La otra forma de intervenir en el mercado de trabajo es mediante el impulso de programas específicos de apoyo a la inserción laboral de jóvenes. Existen dos grandes modalidades: apoyo a la inserción como trabajador dependiente y como trabajador independiente. A continuación, discutimos brevemente cada una de ellas.

5.2.1 Apoyo a la inserción como trabajador dependiente

La modalidad más utilizada –tanto por el Estado como por la sociedad civil– para promover el empleo de los jóvenes es a través de programas de inserción en empleos dependientes, es decir, trabajando para una empresa. El Estado tiene varios programas de este tipo; según un recuento reciente elaborado por el Conaju (2004b), los ministerios de Trabajo y de Educación son los que tienen más iniciativas al respecto. En el cuadro 5.2 se presentan algunas de estas iniciativas y realmente se observa un descuido por parte del Estado, pues las experiencias específicas –como el programa ProJoven– son pocas y lo más frecuente son programas más genéricos que también pueden incluir a jóvenes –como el programa “A Trabajar Urbano” y la “Red CIL Proempleo”.

Cuadro 5.2
Algunas experiencias estatales
de promoción del empleo juvenil dependiente⁸⁵

Institución	Programa	Descripción
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	A Trabajar Urbano	Se genera empleo temporal en proyectos comunales de beneficio social, en regiones afectadas por desastres naturales, o microempresas y medianas empresas de zonas de pobreza extrema. Para jefes de hogares desempleados de 206 distritos urbanos pobres y pobres extremos.
	ProJoven	Entrenamiento laboral en entidades de capacitación (ECAP) y en empresas. Este dura tres meses en cada una, y es para jóvenes de 16 a 24 años de hogares pobres desempleados, subempleados o inactivos. Se desarrolla en varias ciudades.
	Red CIL	Brinda información del mercado laboral para trabajadores y empresas, asesoría y orientación ocupacional e intermediación entre oferta y demanda. Dirigido a personas que buscan empleo y empresas que necesitan personal en todo el país.
	Fondoempleo	Es un fondo generado a partir del saldo remanente del sistema de reparto de utilidades de las empresas privadas. Financia programas de capacitación (asalariada y no asalariada) en las localidades donde se generaron los recursos del fondo.
Minedu-MTPE (coejecución)	Programa de Capacitación Laboral (Caplab)	Con el apoyo de la Cooperación Suiza, comprende capacitación laboral, sistema de información laboral y colocación, articulados al mercado laboral. Cuenta con el apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. Para jóvenes y mujeres pobres de distintas ciudades peruanas.

⁸⁵ Estas no son las únicas experiencias estatales. Existen iniciativas sectoriales en las que ministerios diversos, como el de Justicia, el Mincetur o el de Vivienda, tienen programas específicos para jóvenes. También existen iniciativas descentralizadas tanto en el ámbito local como en el regional. En el ámbito municipal, por ejemplo, la Municipalidad de Santiago de Surco, en Lima, cuenta con el programa de capacitación laboral “Surco Laborando”, a través del cual se dictan talleres de capacitación en tejido, joyería, artesanía, entre otros rubros.

EMPLEOS PARA LOS JÓVENES

	Programa Apoyo a la Formación Profesional para la Inserción Laboral en el Perú (Aprolab)	Con el apoyo de la Unión Europea, plantea establecer alianzas entre proveedores de formación, las empresas, los gobiernos regionales y la sociedad civil, para así cambiar el enfoque en la formación profesional.
Ministerio de Educación	Fortalecimiento de la formación profesional técnica en el Trapecio Andino, a cargo de la Unidad de Formación	Fortalecimiento institucional, actualización y capacitación, diseño y elaboración de materiales educativos, infraestructura, y mejora de articulación entre oferta educativa y demanda laboral. Su población objetivo está formada por los jóvenes de familias de bajos ingresos del área rural.
	Programa Nacional de Alfabetización y Actualización Educativa	Busca fortalecer capacidades y competencias adquiridas por los participantes, dándoles atención diferenciada según sus saberes, experiencias, necesidades y demandas laborales. Para jóvenes de 15 a 24 años con primaria incompleta, analfabetos por desuso.
	Inabec. Crédito educativo y programa nacional de becas	Créditos educativos y difusión y canalización de ofertas de becas de países cooperantes, para estudiantes de los niveles: técnico-superior, universitario, de graduandos y profesional.
	Concytec. Becas para estudios de postgrado en universidades peruanas y del extranjero	Otorga becas a personas de 18 a 35 años, para universidades nacionales y extranjeras.
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Mimdes)	Programa Marco de Lucha contra la Pobreza en Zonas Urbano-marginales de Lima (Propoli)	Jóvenes de 15 a 29 años de diez distritos de Lima Metropolitana tienen la oportunidad de capacitarse, recibir información sobre el mercado laboral y asesoría para la búsqueda de empleo.

Fuente: Conaju (2004b).
Elaboración: propia.

El Ministerio de Educación incide en el tema de la formación de los jóvenes a través de programas diversos, algunos de los cuales proporcionan crédito educativo o becas para estudios superiores o incluso de postgrado. También existen proyectos de coejecución entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación, usualmente con el apoyo de la

cooperación internacional, como el programa Caplab, que ya tiene una amplia y probada experiencia en el país, o el más reciente programa Aprolab, que esta en proceso de implementación en la actualidad⁸⁶.

De otro lado, desde la sociedad civil también se han desarrollado diversas experiencias de apoyo a la inserción laboral de los jóvenes. En el cuadro 5.3 se presenta, a modo de ejemplo, algunas de las experiencias existentes en Lima Metropolitana en el momento de realizar este estudio. Todas estas experiencias comparten la característica de brindar preparación para el trabajo o información, junto con una orientación a grupos específicos, sea con criterio social o territorial.

Observando en perspectiva estas experiencias –tanto las públicas como las privadas– se podría decir que existen por lo menos dos grandes tipos de programas. En primer lugar, los que tienen su eje de intervención en la formación. En general, estos programas intentan transferir habilidades, destrezas y competencias requeridas por empresas establecidas, usualmente medianas y grandes. El diagnóstico de base –que es bastante popular– es que la formación de la oferta educativa no responde a la demanda de las empresas. Entonces, estos programas se proponen acercar la formación al mundo del trabajo. Las diferencias más importantes se encuentran en las formas o metodologías que utiliza cada programa. Todos ellos han tratado de diseñar algún tipo de mecanismo de articulación entre la formación y el mundo de la producción. Algunos programas usualmente fortalecen o premian el diseño de currículos participativos que han sido realizados, en parte, por los empresarios interesados⁸⁷. Otros, como ProJoven, por ejemplo, involucran al empresariado de una manera más indirecta, pidiéndole que contrate a los jóvenes luego de la capacitación, lo cual sería una garantía de que la formación impartida haya sido pertinente. Varios de estos programas constituyen experiencias piloto interesantes. Se ha lo-

⁸⁶ Como una muestra de la escasa importancia asignada por el Estado a esta materia, se puede decir que este programa, Aprolab, se ha demorado aproximadamente dos años en comenzar, a pesar de contar con financiamiento de la cooperación internacional.

⁸⁷ Varios programas indican, por ejemplo, que esta es una forma de operativizar el enfoque de programación por competencias.

Cuadro 5.3
Algunas experiencias privadas de promoción del empleo
juvenil dependiente (Lima Metropolitana)

Institución	Programa	Descripción
Alternativa, Centro de Investigación Social y Educación Popular	Proyecto Entra21	Brindan capacitación en diferentes ocupaciones técnicas a jóvenes del cono norte de Lima.
Fe y Alegría	Programas de Empleo Juvenil	Consta de dos programas de empleo juvenil, que incluyen la formación técnica y tecnológica de los jóvenes.
Servicios Educativos El Agustino (SEA)	Formación Laboral	Es una iniciativa que surgió a partir de la aplicación de Projovent y relaciona a los centros de capacitación y empresas para la formación e inserción laboral juvenil (de 18 a 30 años) del Cono Este de Lima.
Asociación para la Atención Integral de Niños de la Calle	Capacitación	Capacitación laboral con jóvenes en alto riesgo. Para jóvenes y adolescentes de la casa hogar (ubicada en Lima) y de otra institución que lo requiera.
Centro de Apoyo al Niño y Adolescente Trabajador	Programa Manitos Creciendo	Adolescentes trabajadores de 14 a 18 años, de escasos recursos económicos, reciben formación integral a través oficios laborales y talleres de desarrollo personal para que puedan insertarse en el mercado laboral.
Instituto de Promoción del Desarrollo Solidario (Inpet)	Asesoría en búsqueda de empleo	Se brinda orientación en la búsqueda de empleo, e información sobre oportunidades de trabajo dependiente.
Asociación Pariñas	Capacitación laboral	Se brinda a los jóvenes cursos de capacitación laboral en un CEO de la Asociación Pariñas (ubicado en Piura).
Organización Buena Vida (Orbuvid)	Talleres para la empleabilidad	Talleres para el desarrollo de habilidades que faciliten la empleabilidad de los jóvenes (manejo de la entrevista, elaboración del currículum, presentación personal, etcétera).
Asociación Aurora Vivar	Inserción Laboral Juvenil.	Inserción laboral al sector dependiente e independiente a través de la bolsa de empleo para jóvenes capacitados de 18 a 25 años.

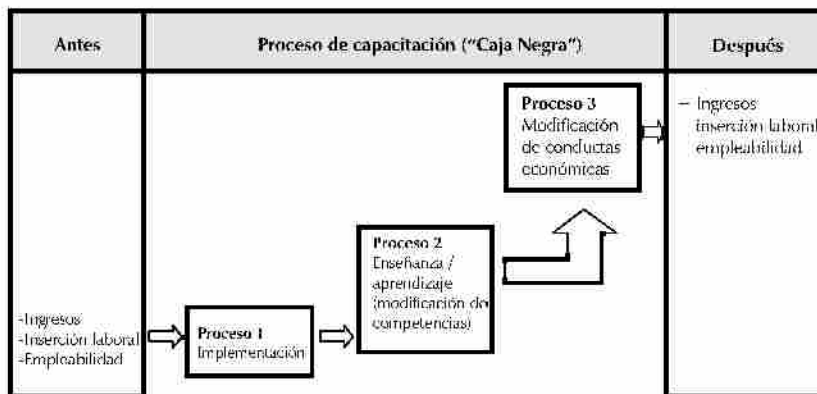
Fuente: Conaju (página web).

Elaboración: propia.

grado conocer, por ejemplo, el tipo de proceso formativo ideal (ver gráfico 5.1). Se supone que cualquier experiencia de formación debe contener al menos los siguientes procesos: a) que exista un proceso de enseñanza-aprendizaje; b) que se modifiquen habilidades, destrezas o competencias para el trabajo; y c) que ese proceso conduzca a cambios de actitud en el joven frente al mercado de trabajo, lo cual involucra otra forma y capaci-

dad para enfrentar el mercado laboral (en el proceso de búsqueda de empleo o en el propio desempeño laboral). Solo esos procesos aseguran que existan retornos e impactos económicos. Sin embargo, no todos los programas observados se orientan en este sentido, y algunos de ellos se preocupan más por los insumos educativos (que se tengan todos los materiales necesarios para el proceso educativo) que por el contenido de la capacitación propiamente dicha.

Gráfico 5.1
Proceso de capacitación



Fuente: Grubb y Ryan (1999).
Elaboración: propia.

Varios debates se han abierto en este campo. ¿Son estos mecanismos los más adecuados para acercar la formación al mundo del trabajo? Los programas que han aplicado alguno de estos mecanismos ciertamente han tenido mejores resultados que los que no lo hicieron. Sin embargo, los mecanismos utilizados han sido ad hoc y se han probado en programas generalmente pequeños. Una idea, en este sentido, sería utilizar un sistema más amplio de contacto entre formación y producción, a través de otro instrumento de la política laboral: los sistemas de información laboral, que comentaremos en el capítulo 6. En general, lo que parece estar quedando claro en el país, luego de diversas experiencias de apoyo a jóve-

nes a través de la formación, es que se requiere pasar de la buena experiencia en programas piloto a implementar políticas de Estado que resuelvan las causas últimas de los problemas asociados al mercado de formación, es decir, a las fallas de mercado existentes⁸⁸.

En segundo lugar, existen otros programas cuyo eje de acción principal es la información laboral. El caso más conocido de este tipo de programas son las bolsas de empleo o bolsas de trabajo. La información ciertamente constituye un bien preciado en un mercado de trabajo como el peruano, con escasas oportunidades y altamente excluyente. El tema principal es que al generarse menos buenos empleos que los requeridos por las presiones demográficas, esos pocos empleos no se distribuyen de manera equitativa entre todos los segmentos de la sociedad, y ciertos grupos quedan prácticamente excluidos. Los sistemas de información, además, pueden incrementar la eficiencia del mercado de trabajo al permitir que las empresas puedan encontrar justo al trabajador que necesitan de acuerdo con sus necesidades de producción. En este caso, como en el de la formación, también existe una enorme dispersión de situaciones. Existe una red pública de empleo –la Red CIL ProEmpleo, administrada por el Ministerio de Trabajo⁸⁹– y, de manera paralela, también numerosas agencias privadas; algunas de ellas son de alta calidad, pero otras operan en la informalidad, con poca o nula regulación del Estado⁹⁰. En muchos casos, esta

⁸⁸ Este punto se tratará con más detalle en el siguiente capítulo.

⁸⁹ Este es el programa más antiguo existente en el Ministerio de Trabajo. Hasta 1996 se llamó Sistema Nacional de Colocaciones (Sinac); luego de ser modernizado con redes de computadoras y nuevos sistemas de información y evaluación, adoptó su nombre actual.

⁹⁰ Se puede hacer una suerte de clasificación de estas agencias de colocación: a) bolsas puras, en el sentido de que se dedican solo a articular oferta con demanda laboral y que existen en instancias de gobierno nacional o local; b) bolsas en los centros de formación, que usualmente son servicios de los centros de formación para sus egresados; y c) bolsas en centros de formación sectorial o gremial, como, por ejemplo, bolsas de empleo en el centro de formación de la Asociación de Exportadores, etc. En este último caso, las empresas buscan proveerse de mano de obra directamente a través de sus propios centros de formación. Otras clasificaciones las distinguen por la gestión (públicas, privadas y público-privadas) o por los servicios que prestan (solo colocaciones, con servicios complementarios, etc.). Al respecto, véase Hansen, Thuy y Price (2001).

falta de regulación ha determinado que los jóvenes desconfíen de “las agencias de colocación” como medio para buscar empleo, lo que ciertamente limita el desarrollo de mecanismos institucionalizados para democratizar las oportunidades laborales.

Finalmente, la existencia de este tipo de programas ha conducido a la pregunta de si funcionan o no. Esta pregunta ha empezado a ser respondida con el surgimiento y rápido incremento de numerosas evaluaciones de impacto que se están realizando en algunos de estos programas. Aunque esta no es aún una práctica extendida, algunos programas están siendo evaluados exhaustiva y frecuentemente; por ejemplo, el Programa ProJoven, ejecutado por el Ministerio de Trabajo⁹¹. Este programa tiene como objetivo fundamental incrementar la empleabilidad de jóvenes pobres y es uno de los que más evaluaciones han tenido en el país, aplicando técnicas modernas de evaluación de impacto con grupos de control. En estas evaluaciones, algunas de ellas realizadas por entidades independientes, se ha encontrado que el programa produce retornos económicos, reduce problemas de acceso (por género y raza) y ayuda en la empleabilidad de los jóvenes, por lo menos en el mediano plazo. No obstante, también se ha podido detectar que estos retornos solo se producen cuando el joven culmina todo el programa (fase teórica y práctica), lo que evidencia que la formación debe efectivamente tener un contacto con el mundo de la producción para ser útil.

5.2.2 Apoyo a la inserción como trabajador independiente

Los programas de apoyo a la inserción como trabajador independiente son menos frecuentes y, aunque se están incrementando en años recientes, ciertamente se los ha estudiado menos que a los programas de apoyo al empleo dependiente. La idea es bastante sencilla y atractiva: si no hay

⁹¹ En general, la capacitación dura seis meses: tres meses de preparación técnica y tres meses de práctica en una empresa. La primera está a cargo de entidades de capacitación (ECAP) contratadas por el programa para dar los cursos. La fase laboral se realiza en empresas del sector privado. Hasta la fecha, ProJoven ha realizado once convocatorias y ha beneficiado a más de 34 mil jóvenes, buscando siempre ampliar su cobertura.

empleo para los jóvenes en las empresas, ¿por qué no ayudarlos a que generen su propio empleo? Mejor aún si pudieran generar empresa. Por razones de la forma en que funciona el sistema educativo escolar –y las percepciones que suelen tener las familias sobre las trayectorias laborales deseables–, al salir de la escuela o de la formación postsecundaria muchos jóvenes primero intentan conseguir un empleo dependiente, y es recién luego de varios intentos, conforme aumenta su edad, que empiezan a pensar en un empleo independiente.

Por esta razón, numerosas ONG, y también el Estado, están promoviendo los denominados “programas de apoyo a los emprendedores”. Algunas de estas experiencias llevadas a cabo por el Estado se presentan en el cuadro 5.4. Por el lado estatal, el Ministerio de Trabajo, desde que incorporó el desarrollo de las Mype entre sus objetivos, le ha dado gran impulso a este tipo de iniciativas. Al ya existente Prodame se han añadido otras modalidades más bien de “segundo piso”, como los programas basados en bonos (*vouchers*). El Mimdes, a través del programa Propoli, también ha iniciado acciones en este sentido, con incentivos más bien de financiamiento a la creación de nuevos proyectos.

Cuadro 5.4
Algunas experiencias estatales que promueven
el trabajo juvenil independiente⁹²

Institución	Programa	Descripción
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Bono Emprende	Bonos o instrumentos de pago para prestar servicios de capacitación, asesoría y asistencia técnica para la elaboración de un plan de negocios. Dura tres años y es para jóvenes de 18 a 30 años, con secundaria completa y habilidades emprendedoras. Se ejecuta en varias ciudades.
	Bono Gremio	Busca incrementar la capacidad de gestión, representación y eficacia de las asociaciones empresariales Mype de todo el país. Además, gestiona la inscripción al Registro Nacional de Asociaciones Mype.

⁹² Como en el caso del empleo dependiente, en este también existen iniciativas desde los sectores productivos, como el Ministerio de la Producción, por ejemplo, y a nivel descentralizado.

¿CÓMO SE PROMUEVE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN EL PERÚ?

Institución	Programa	Descripción
	Bono Pyme	Sistema de bonos que operan como instrumentos de descuento en el pago para prestación de servicios de capacitación y asistencia técnica. Dirigido a Mype de varias ciudades del país que tengan RUC, un año de funcionamiento y un nivel de ventas anuales menor a 750 mil dólares.
	Programa de Autoempleo y Microempresa (Prodame)	Orientación y asesoría para la formalización de Mype, para todas las personas mayores de 18 años. Además, brinda capacitaciones, campañas de promoción y servicios de información para la Mype.
	Mujeres Emprendedoras	Dirigido a mujeres mayores de 24 años, de diez distritos de Lima Metropolitana, que no se encuentran debidamente insertadas en el mercado laboral. Se busca incrementar su vinculación con habilidades productivas y de servicios con los mercados locales y de exportación.
Minedu-MTPE (coejecución)	Programa de Capacitación Laboral (Caplab) – Cetpro	Tiene apoyo de la Cooperación Suiza. Comprende capacitación laboral para motivar y generar capacidades emprendedoras. Al finalizar el curso, los estudiantes deben preparar un plan que plasme su idea de negocio y tramitarlo con las entidades que pueden contribuir a su puesta en marcha.
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Mimdes) - Propoli	Programa Marco de Lucha contra la Pobreza en Zonas Urbano-marginales de Lima	Jóvenes emprendedores de 15 a 29 años, de diez distritos de Lima Metropolitana, participan en concursos de proyectos de creación de nuevas microempresas del Fondo de Iniciativas Empresariales, con el objetivo de mejorar sus competencias emprendedoras y elaborar planes de negocios.

Nota: Fondoempleo y Caplab, mencionados en el cuadro de experiencias público/privadas que promueven el trabajo dependiente, también promueven el independiente. El primero, vía financiamiento de proyectos o ejecución de programas de capacitación para jóvenes no asalariados. Fuentes: Conaju (2004b), Chacaltana (2005b).

Elaboración: propia.

Desde el lado privado, varias ONG o centros de formación también han iniciado trabajos en esta dirección. Algunas de estas iniciativas, de hecho, vienen funcionando desde hace varios años, aunque recientemente han aparecido otras. En este caso, se brinda al potencial emprendedor

un apoyo más estrecho durante todo el proceso de poner en marcha un negocio propio, desde la idea del negocio hasta procesos de financiamiento y, a veces, de crecimiento y expansión de la actividad.

Cuadro 5.5

Instituciones privadas que promueven el trabajo juvenil independiente

Institución	Programa	Descripción
Alternativa, Centro de Investigación Social y Educación Popular	Formación Empresarial	Con el uso de la metodología ISUN-Mesun, dictan talleres sobre cómo iniciar y mejorar un negocio, y sobre análisis de costos.
Centro de Asesoría Laboral del Perú (Cedal)	Proyecto de Formación Empresarial y Generación de Empleo	Dirigido a mujeres jóvenes del distrito de San Juan de Lurigancho. Cuentan con un módulo de gestión empresarial de microempresa y pequeña empresa.
Colectivo Integral de Desarrollo (CID)	Programa de Apoyo a Jóvenes Empresarios	Dirigido a jóvenes de 16 a 30 años que se encuentran implementando un negocio o que tienen uno con menos de un año de funcionamiento. Después de una evaluación, los clasificados firman un convenio con el CID, mediante el cual reciben los siguientes servicios: asesoría personalizada y capacitación gratuita en temas referidos a la gestión del negocio, pasantías empresariales, etcétera.
Instituto de Promoción del Desarrollo Solidario (Inpet)	Programa "Empleo Juvenil"	Emprendimiento de negocios: se brinda capacitación y asesoría para crear y gestionar negocios.
Asociación Pro Bienestar y Desarrollo (Probide)	Programa «Crear para crear»	Formación de capacidades y asesoramiento para la formulación de proyectos y gestión empresarial.
Pro Mujer Perú	Fortaleciendo los negocios de las mujeres	Ofrece capacitación grupal en desarrollo empresarial, y provee asistencia personalizada en sus propios negocios. La Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (Julíaca) y la Universidad Nacional del Altiplano también ofrecen su asistencia para apoyar los programas de capacitación.
Instituto de Fomento de una Educación de Calidad (Educa)	Centrojuven	Cuenta con herramientas y equipos a disposición de los jóvenes para que realicen sus negocios. Además, tiene material bibliográfico y otorga créditos a los jóvenes para concretar sus ideas de negocios.

¿CÓMO SE PROMUEVE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN EL PERÚ?

Desarrollo Empresarial de Mujeres	Talleres de capacitación para mujeres jóvenes	En el distrito de Suyo, en Piura, se realizan talleres de capacitación para mujeres jóvenes. Además, se han instalado módulos productivos y se han constituido grupos crediticios para que formen sus propias empresas.
Central Peruana de Servicios (Cepeser)	Talleres de capacitación de jóvenes	Se busca formar jóvenes promotores rurales en el distrito de Los Quinchayos (Piura), capacitándolos en mejoramiento de la producción agrícola, sistemas de riego, entre otros temas que promuevan el desarrollo rural.
Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (Cipca)	Programa de Desarrollo Empresarial Rural	Brinda asistencia técnica y capacitación a grupos de pequeños agricultores para la óptima conducción de sus cultivos, obtención de mayor rentabilidad y generación de beneficios de escala en la comercialización. Además, se realiza intermediación para el desarrollo de alianzas estratégicas entre pequeños agricultores y empresas agroindustriales y agroexportadoras; y con la banca privada para el otorgamiento de créditos.

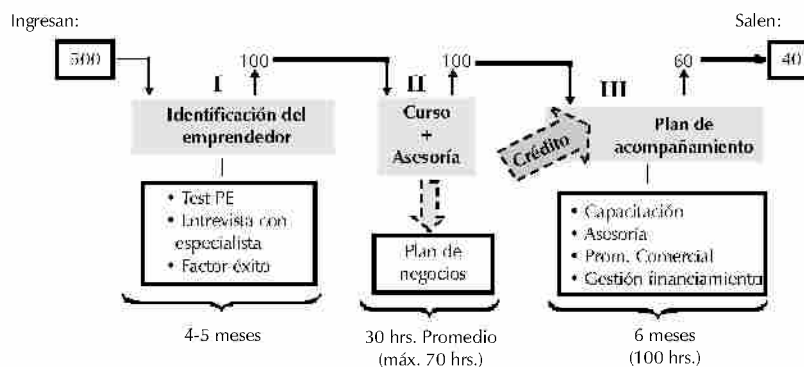
Fuentes: Conaju (página web), Cipca (página web).
Elaboración: propia.

Observando la gran diversidad de programas existentes, cabe preguntarse: ¿cuál es su lógica de funcionamiento? Pocos estudios se han realizado en esta dirección, pero algo se puede decir de estas experiencias basándonos en algunas entrevistas realizadas con ejecutores de estos programas. Se puede decir, por ejemplo, que existen dos grandes tipos de enfoque. Uno de ellos asume que todos los jóvenes y todas las personas pueden ser emprendedores, es decir, que pueden crear y conducir un negocio por sí mismos. El otro enfoque asume que no todas las personas son emprendedoras y que existen ciertas características que identifican a un emprendedor. La diferencia fundamental entre ambos enfoques es el costo de los programas: en el primer caso se debe transferir habilidades empresariales a todos los jóvenes, lo que hace largo y caro el proceso, y no siempre se tiene éxito. En el segundo, se ahorra ese proceso y se concentra la atención en las partes más vinculadas directamente con el negocio propiamente ~~dicho que se desea emprender~~⁹³.

⁹³ Entrevista con Dino Linares.

En el segundo enfoque, las etapas más utilizadas usualmente son: a) Identificación de emprendedores, etapa que debe reducir al mínimo las inversiones de aquellos que tienen menos probabilidad de tener negocio propio; b) Identificación/apoyo a la realización de los planes de negocios, que son elaborados por los jóvenes emprendedores seleccionados con la colaboración de los consultores de los programas; c) Soporte del plan de negocios a través de microfinanciamiento o de asistencia técnica específica. Un ejemplo de este tipo de iniciativas se muestra en el gráfico 5.2, en donde se presenta la experiencia del Colectivo Integral de Desarrollo (CID), que ejecuta el programa “Jóvenes Emprendedores” en algunos departamentos del interior del país.

Gráfico 5.2
Esquema de trabajo del programa “Jóvenes Emprendedores”



Lo interesante de este caso es que parece tener resultados en la *performance* de los negocios. Una evaluación independiente realizada por Jaramillo y Parodi (2003) a un programa de este tipo –el proyecto del CID– arrojó que un 70% de los emprendedores tuvo empresas que duraron más de dos años, frente a un 30% en el caso de un grupo de control elaborado especialmente para la evaluación. Dicho estudio encontró que el proyecto tuvo un impacto positivo sobre la probabilidad de que el ne-

gocio sobreviva más allá de un año, cuando los beneficiarios han recibido al menos el 50% de los servicios que ofrece el programa. En cuanto a la generación de empleo, el mencionado estudio sugiere un efecto escala indirecto vía el efecto que tiene el crédito sobre la expansión del negocio. Según este estudio, dicho efecto proviene del apoyo del proyecto no solo a la gestión del financiamiento sino también a la asesoría, y del apoyo al plan de negocios que el proyecto otorga.

Estas experiencias indican, entonces, que existe un prometedor curso de acción en proyectos de apoyo al emprendedorismo juvenil. Sin embargo, al mismo tiempo, existen algunas interrogantes que también deben ser respondidas en estudios posteriores sobre la materia. ¿Se debe impulsar el emprendimiento en jóvenes de manera masiva, sabiendo que la mayoría de ellos empieza su vida laboral como trabajador en otra empresa y muchas veces esa experiencia es la que les sirve para conformar su negocio más adelante? ¿Qué tipo de negocio es el que se crea con estos programas? Evidencia cualitativa de estos programas indica que de lo que se trata a veces no es ni siquiera de un negocio, sino más bien actividades u oficios independientes de calidad bastante baja. ¿La creación masiva de empresas a partir de emprendimiento no tendría efectos sobre otras empresas ya existentes en el mercado? ¿Cómo hacer, a fin de cuentas, para que los servicios que se han identificado en estos programas como importantes para el desarrollo de una empresa sean accesibles a todos los interesados? Consideramos que la respuesta a estas preguntas conforma la agenda de investigación futura al respecto.

5.3 CONCLUSIONES

La difícil situación laboral que les toca vivir a los jóvenes al inicio de sus trayectorias laborales ha determinado la aparición de numerosos intentos por apoyar su inserción laboral. Tanto desde el Estado como desde el sector privado existen iniciativas que en mayor o menor medida intentan proporcionar elementos que ayuden a esa inserción o, en otros casos, a mejorar sus posibilidades de abrir negocios propios. Una revisión rápida de estas experiencias, sin embargo, muestra que existe un gran déficit de

atención por parte del Estado a la promoción del empleo juvenil y que, en los casos en que esta existe, hay una enorme diversidad de enfoques, metodologías y procedimientos.

En cuanto al marco regulatorio, hemos encontrado instituciones de carácter general y, al mismo tiempo, una gran variedad de mecanismos específicos que han aparecido para promover el empleo de los jóvenes. Lo que no hemos encontrado es mucha evidencia sobre resultados o impacto de este marco regulatorio e institucional, y quizás este sea un punto para la agenda de investigación futura. ¿Cuál es el impacto, por ejemplo, del marco regulatorio que permite un régimen de contratación especial para jóvenes a cambio de formación? ¿Existen realmente efectos formativos? La escasa evidencia existente no parecería apoyar esta hipótesis.

Los programas específicos parecen haber tenido un mejor destino. Existen experiencias de apoyo al empleo dependiente y experiencias de apoyo al empleo independiente. Respecto del primer grupo existen más experiencias en iniciativas, tanto desde el Estado como desde el sector privado. Existen incluso programas bastante interesantes —como ProJoven y el Caplab— que han llegado a evaluar sus impactos y muestran resultados promisorios. Esto ha llevado a que se discuta el tema de su ampliación y los efectos que esto produciría. El reto ahora es cómo convertir estos programas en políticas de Estado, para que no solo se amplíe la cobertura sino que se empiece a atacar las fallas fundamentales de los mercados asociados al laboral, por lo menos en los de formación y de información.

En el caso de los programas de apoyo al empleo independiente existe menos experiencia pero hay algunas iniciativas bastante interesantes. Aquí la idea es bastante simple: si no hay empleo para jóvenes en las empresas, el joven puede iniciar su negocio propio. Esta es, en realidad, una idea de muy alto valor, considerando que el sistema escolar peruano no incluye el desarrollo de ninguna habilidad emprendedora o financiera, y que, más aún, parece dejar en los jóvenes la idea de que hacer empresas es demasiado complejo. El grupo de experiencias de este tipo parece estar creciendo en años recientes. Algunas de ellas, como la del CID y su programa “Jóvenes Emprendedores”, han evaluado sus resultados y estos indican que si desde el principio se hace una buena selección de jóvenes con habilidades

emprendedoras, estos programas pueden producir resultados claramente verificables. Varios de estos programas han encontrado, por ejemplo, que por lo general los jóvenes no tienen siempre éxito en la primera experiencia de negocio, y que es solo a través de la persistencia y la insistencia que, luego de otros intentos, los negocios empiezan a crecer y desarrollarse. Esto llevaría a modificar los patrones de apoyo a las iniciativas emprendedoras, por ejemplo incentivando no solo la apertura de negocios sino premiando la persistencia, que es lo que a fin de cuentas define al emprendedorismo. Sin embargo, aquí la discusión recién está empezando y preguntas como el tipo de ocupación en la que se inserta el joven y los efectos que estos apoyos tienen en los otros negocios ya existentes (si se trata de un juego de suma cero o positivo, por ejemplo) necesitan ser respondidas con más análisis y evaluaciones de impacto. En este caso también convendría preguntarse si a la luz de las experiencias ya existentes se pueden identificar aquellas restricciones –ideas de negocio, financiamiento, asistencia, etcétera– que limitan el acceso de los jóvenes al emprendedorismo y la creación de empresas en general, y qué políticas podrían remover estas restricciones a una escala mayor.

Capítulo 6

Políticas de empleo para jóvenes

EN LOS ÁMBITOS nacional e internacional, existe una preocupación creciente por el empleo de los jóvenes. En el ámbito internacional, las “metas del milenio” planteadas por las Naciones Unidas consideran que la generación de empleo para los jóvenes constituye una pieza clave en la lucha contra la pobreza. Así, en el ámbito nacional, aproximadamente dos millones de jóvenes (el 25%) no trabajan ni estudian y, de hecho, tres de cada cuatro jóvenes quieren irse del país, comprometiendo así nuestro futuro. El problema es serio. Los jóvenes son muchos, por lo general tienen más educación que sus padres y tienen problemas de acceso a los escasos buenos empleos que genera la economía. Por otro lado, cuando el joven logra un empleo, a los pocos meses percibe que las condiciones de trabajo son precarias y que debe adaptarse a ellas o perderlo. Como es esperable, se reclama una mayor participación del Estado en la resolución de este tipo de problemas y siempre hay propuestas al respecto cuando se acercan las elecciones. La pregunta es cómo. No hay muchas opciones. Tanto para los jóvenes como para los no jóvenes, el empleo solo se genera con más crecimiento económico y de oportunidades, lo cual a su vez requiere de inversión y fomento de sectores que generen empleo. Es necesario, por tanto, que la economía crezca más, de manera sostenida y de forma que permita una tasa más acelerada de creación de empleos, que sea similar o superior a la tasa de crecimiento de la PEA. Por lo visto en los últimos años en el Perú, el crecimiento vinculado a las exportaciones (sobre todo primarias o semiprimarias), aun cuando es importante para los equilibrios macroeconómicos, no es suficiente para los requerimien-

tos de empleo que tiene el país. Para que este tipo de crecimiento se traduzca en bienestar general, los plazos pueden ser muy largos, y cuando se habla del mercado de trabajo –es decir, de personas– los plazos sí importan, y mucho. Por tanto, habría que privilegiar el desarrollo y fomento de la competitividad de otros sectores en los que existe posibilidad de mayor generación de empleo, como los servicios o el sector agropecuario en general.

En el campo del mercado laboral propiamente dicho, los desafíos de los jóvenes están relacionados fundamentalmente con los límites al acceso –existe un número impresionante de jóvenes que no estudian ni trabajan–; y para los que logran un empleo el problema está en la precariedad de los mismos. Diversas políticas deben ser implementadas para atender estos enormes desafíos, con el propósito de reducir el abandono de la educación y la formación, así como crear más oportunidades de empleo y velar por mejores condiciones de trabajo para aquellos que los tienen. En este capítulo presentamos una serie de propuestas de políticas, programas y proyectos para el fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Perú. El capítulo se divide en dos partes. Primero, se presenta una breve reseña de lo discutido en las secciones previas y, luego, las recomendaciones de política desarrolladas en detalle.

6.1 EMPLEO Y JUVENTUD

Los jóvenes de 15 a 29 años forman un grupo de creciente importancia económica y política. Una de sus preocupaciones más importantes tiene que ver con el mercado laboral. Es en este segmento demográfico que se pueden apreciar las condiciones más desfavorables de empleo existentes en el país. Los jóvenes, a veces con la intención de ganar experiencia y conocimientos laborales, aceptan condiciones de trabajo que no se observan en los segmentos de mayor edad.

Un desafío central que plantea el empleo de jóvenes –al igual que en el mercado laboral general– es que nunca antes ha habido tantos jóvenes en relación con la cantidad de buenos empleos que se generan en el país. Cuando en un mercado determinado hay más oferta que demanda (cuan-

do hay más vendedores que compradores) se suele tomar ciertas estrategias, aun cuando a veces no se tienen otras alternativas⁹⁴.

Una primera estrategia es la de la búsqueda de otros mercados en los que haya más compradores. En el caso de la mano de obra, esta estrategia ha cobrado vigencia en tiempos recientes y toma la forma de emigración. En los últimos años, un número creciente de personas se ha ido del país, en especial jóvenes y jóvenes adultos. En el año 2004, se fueron más de 300 mil peruanos, y en el 2005, según la información disponible hasta octubre, se han ido más de 400 mil; es decir, aproximadamente mil personas diarias dejan el país. Entre ellos, más del 30% eran jóvenes (Digemin, página web). Esto no es sino un mecanismo de ajuste frente a la situación interna del mercado de trabajo peruano.

Una segunda estrategia, que se presenta en cualquier mercado con exceso de oferta, es el “remate”. En el mercado de trabajo, frente a la escasez de puestos, esta estrategia toma la forma de “subempleo”, que no es otra cosa que aceptar salarios y condiciones de trabajo bastante bajos y precarios. Los jóvenes utilizan frecuentemente esta estrategia, es decir, aceptan trabajos de bajos salarios y precarias condiciones, muchas veces con la esperanza de ganar experiencia o formación. Este es un factor que explica por qué un 48,2 % del total de asalariados privados existentes en el país son jóvenes, aun cuando su peso demográfico en la PEA es menor. Los empresarios también contratan jóvenes por estas razones: porque son flexibles en las condiciones de trabajo y porque se adaptan más rápido a los cambios tecnológicos y empresariales. Por otro lado, los jóvenes de hoy cuentan con más educación que sus padres (o generaciones anteriores). Desde el punto de vista de un comprador, esto equivale a tener un mejor

⁹⁴ Hay que precisar que el mercado de trabajo es, ante todo, un mercado, y por tanto se pueden aplicar técnicas económicas para su análisis. Sin embargo, se distingue de un mercado común (de bienes o servicios) debido a una característica única: se trata de un servicio cuyo propietario debe ser quien lo presta, es decir, no se puede separar al propietario del prestador del servicio. Esto hace que el análisis económico deba ser utilizado con cautela. Por ejemplo, una implicancia de esta característica es que el mecanismo de los precios no “limpie” todos los incentivos en este mercado y que las condiciones bajo las cuales se presta el servicio (condiciones de trabajo) adquieran notable importancia.

servicio a menor precio. Desde el punto de vista del vendedor –el trabajador–, esto equivale a dar más por menos, y menos en este caso significa no solo menores salarios sino también condiciones de trabajo desfavorables. En el capítulo 1 se mostró, por ejemplo, que la afiliación a la seguridad en salud sube a medida que avanza la edad, que en los tramos de edad que involucran a los jóvenes esta tasa es bastante baja y que todos los indicadores de calidad de empleo son bajos en la juventud⁹⁵.

Una tercera estrategia es la diferenciación. En el caso de un bien o servicio cualquiera, esta estrategia implica añadirle valor agregado a la producción, para lo cual es necesario implementar algún tipo de transformación. En el caso del mercado de trabajo, las únicas formas de añadir valor a la mano de obra son la acumulación de formación y de experiencia laboral. En el Perú no existe un sistema de acreditación de experiencia laboral y, por tanto, habría que construirlo. En la práctica, muchos jóvenes se forman en el desempeño de sus oficios; pero como no pueden acreditar esa experiencia, en muchos trabajos tienen que empezar de cero. En el caso de la formación, esta tiene dos componentes: la educación básica y la capacitación para el trabajo. El componente principal es la educación básica, que se ha expandido notablemente en las últimas décadas. Lamentablemente, esta expansión ha acentuado algunos problemas esenciales. Los jóvenes que salen de la educación básica saben leer pero no entienden lo que leen, y en la práctica no saben aplicar operaciones matemáticas simples⁹⁶.

⁹⁵ Con la reforma laboral de la década de 1990 esta situación ha empeorado, pero no tanto para los jóvenes, que desde antes tenían trabajos precarios. Donde impactó más fuertemente la reforma fue en el trabajo de los adultos. Ha ocurrido una suerte de “igualación hacia abajo”.

⁹⁶ Los resultados de la Evaluación Nacional del Ministerio de Educación, realizada en el 2001, señalan que en el área de comunicación integral más del 60% de los alumnos no alcanzan el nivel básico de comprensión de textos verbales y reflexión sobre la lengua, cifra que se eleva en el caso de colegios de gestión solo estatal. En el caso del área lógico-matemática, los resultados son más alarmantes: el 80% de los alumnos de cuarto de secundaria no alcanza el nivel básico de desempeño en sistemas numéricos y sus funciones, geometría y en organización y gestión de datos. Por tanto, como este mismo informe señala, “dados estos resultados, no sería de extrañar (...) que los alumnos que egresan de centros educativos públicos tuvieran menores probabilidades de acceder a una formación superior de calidad o de insertarse en el mercado laboral” (Minedu 2001).

Desde el punto de vista laboral, esto les genera una desventaja para aprender haciendo y aprender leyendo, habilidades esenciales en un mundo tan competitivo como el actual. Por esta razón, existe un considerable mercado de capacitación para el trabajo, al cual acceden muchos jóvenes, en especial aquellos que no tienen los recursos ni el tiempo que demanda la formación superior. Este mercado de capacitación está compuesto por entidades diversas, que lamentablemente reproducen las falencias del sistema escolar básico debido a la dispersión en la calidad observada. Así pues, las únicas estrategias que podrían añadir valor agregado a la mano de obra tienen problemas esenciales que es necesario resolver.

Vale la pena indicar que existe otra estrategia, que en cualquier mercado de productos tendría que ver con la forma de acercar el producto o servicio al comprador; es decir, esta estrategia tiene que ver con la presentación del producto y la información que se debe transmitir al comprador sobre el mismo. En el mercado de trabajo esta estrategia también existe, pero es justamente uno de los mecanismos que más diferencia a los jóvenes y, por tanto, se puede traducir en problemas de segregación, marginación y hasta de exclusión laboral. Hay quienes tienen más *expertise*, conocimientos o contactos que otros para transmitir a los empleadores la información sobre sus destrezas y condiciones de empleabilidad. Otros, en cambio, no tienen estas posibilidades, y cuando esto ocurre, algunos recurren a “intermediarios” (agencias de colocación o simplemente empresas intermediarias) que, se supone, sí tienen contactos con los clientes. Dichos “intermediarios” cobran por este servicio, ya que la promesa de un empleo se ha vuelto comercializable en el país; sin embargo, a menudo operan sin suficiente control o regulación de las autoridades, por lo que muchos jóvenes los ven con desconfianza.

La difícil situación laboral de los jóvenes y, en particular, sus elevados niveles de desempleo y subempleo han llevado a la aparición de numerosas iniciativas, directas o indirectas, orientadas a apoyar su inserción laboral. Hay iniciativas desde el lado estatal, pero también desde el sector privado y la sociedad civil. Las intervenciones se pueden clasificar en dos grandes áreas: a) marco institucional y regulatorio; y b) intervenciones directas. En cuanto al marco regulatorio e institucional, existen iniciativas generales y otras específicas a los jóvenes. Entre las normas específicas,

los incentivos legales para promover la contratación y formación de jóvenes en las empresas son los mecanismos que más se han utilizado en el país y que vienen creciendo en número en tiempos recientes. En efecto, hasta mayo del 2005 solo existían las prácticas preprofesionales, los contratos de aprendizaje y los convenios de formación laboral juvenil. Desde esa fecha, se han incorporado otras modalidades adicionales asociadas a pasantías y prácticas para egresados de universidades (prácticas profesionales). Los cambios introducidos se han realizado sin estudios previos respecto de cómo han funcionado o qué impacto han tenido estos incentivos en el pasado. Algunos datos permiten sugerir la hipótesis de que la utilización de este tipo de contratos no ha sido tan elevada como se pensaba y que en muchos casos los contratos no han tenido realmente un contenido formativo, aun cuando la ley requiere expresamente que así sea. No pocos estudios han identificado que estos contratos se estarían usando más bien como “contratos baratos”, antes que como mecanismos de promoción de la formación y la empleabilidad propiamente dicha. Los contratos de formación, en general, deberían ser utilizados solo para este fin y el Gobierno debería poner especial atención a las situaciones y circunstancias en que esto ocurre. Actualmente existe un debate al respecto en el Perú. Algunos argumentan que la única forma de asegurar que estos contratos sean usados solo con fines de formación consiste en involucrar de alguna forma a los centros de formación (con un plan de formación en la empresa, por ejemplo). Otra posibilidad es que se genere un sistema (puede ser privado) de certificación mediante el cual todo joven que pase por una empresa sea certificado por un tercero en la materia para la cual fue utilizado su contrato de formación. Así, se crearía un registro de empresas que sí forman realmente y otras que no forman, lo cual orientaría las labores de la inspección laboral y también las decisiones laborales de los jóvenes.

En lo que se refiere a las intervenciones directas, la forma más común es operar mediante el impulso de programas específicos de apoyo a la inserción laboral de jóvenes. Existen dos grandes modalidades de apoyo a la inserción: como trabajador dependiente y como independiente.

En el caso del apoyo a la inserción como trabajador dependiente, en general se trata de “políticas activas” que intentan generar algún tipo de

reacción en los jóvenes para que estos puedan mejorar su empleabilidad. Los ejemplos más notables y conocidos de este tipo de políticas son los programas de capacitación y los de asistencia a la búsqueda de empleo. En el caso de los programas de formación, existen diversas experiencias en el Perú que han sido evaluadas y analizadas desde varios puntos de vista⁹⁷. Estas experiencias han demostrado que los programas de capacitación funcionan y tienen retornos económicos para los jóvenes, en especial para aquellos que suelen ser excluidos de los buenos empleos. También hay mecanismos de asistencia a la búsqueda de empleo, pero estos exhiben enormes problemas de dispersión en calidad y transparencia, razón por la cual los jóvenes no siempre han tenido buenas experiencias al emplearlos y desconfían de ellos.

Por su parte, los programas de apoyo a la inserción como trabajador independiente son más bien escasos. El Estado se ha involucrado poco en este tema y son agencias privadas, en especial organizaciones no gubernamentales, las que han venido fomentando este tipo de experiencias⁹⁸. Por ello, este tipo de programas es el menos estudiado, aunque se están reproduciendo muy rápidamente en los últimos tiempos. La idea es bastante sencilla: si no hay empleo para los jóvenes en las empresas, ¿por qué no ayudarlos a que generen su propio empleo o a que generen empresas? Los resultados encontrados hasta ahora son prometedores, pero al mismo tiempo existen interrogantes sobre la forma en que se pueden expandir estos programas y sobre si las restricciones a los negocios identificadas por ellos pueden ser materia de política por sí mismas.

6.2 PROPUESTAS DE POLÍTICA

Las intervenciones para promover el empleo de los jóvenes, y, en general, de cualquier segmento del mercado de trabajo, se pueden realizar a partir del mercado de bienes, del mercado de trabajo, de otros factores de

⁹⁷ Por ejemplo, ProJoven, Caplab, Fe y Alegría, etcétera.

⁹⁸ Véase el capítulo 5.

producción (financiamiento, por ejemplo) o alguna combinación de los anteriores. En este capítulo nos centraremos principalmente en las políticas específicas para el mercado de trabajo, aunque es claro que las políticas para las otras dimensiones también son importantes. De hecho, el problema central de muchos jóvenes es que no tienen buenos empleos ni tampoco los medios que les permitan conseguirlos. Es por eso que actualmente no estudian ni trabajan aproximadamente dos millones de jóvenes, de los cuales el 50% pertenece a hogares pobres, y la tasa de desempleo juvenil es más del doble que la de los adultos. Por tanto, la tasa de creación de buenos empleos debe ser ampliada; al mismo tiempo, se requiere de modificaciones en los contenidos y calidad de la educación básica, con el propósito de que los jóvenes no abandonen los estudios y que los que sí estudian puedan entender lo que leen y tengan la capacidad de resolver problemas concretos aplicando operaciones simples. El tratamiento de dichas políticas, sin embargo, excede los propósitos de la presente investigación.

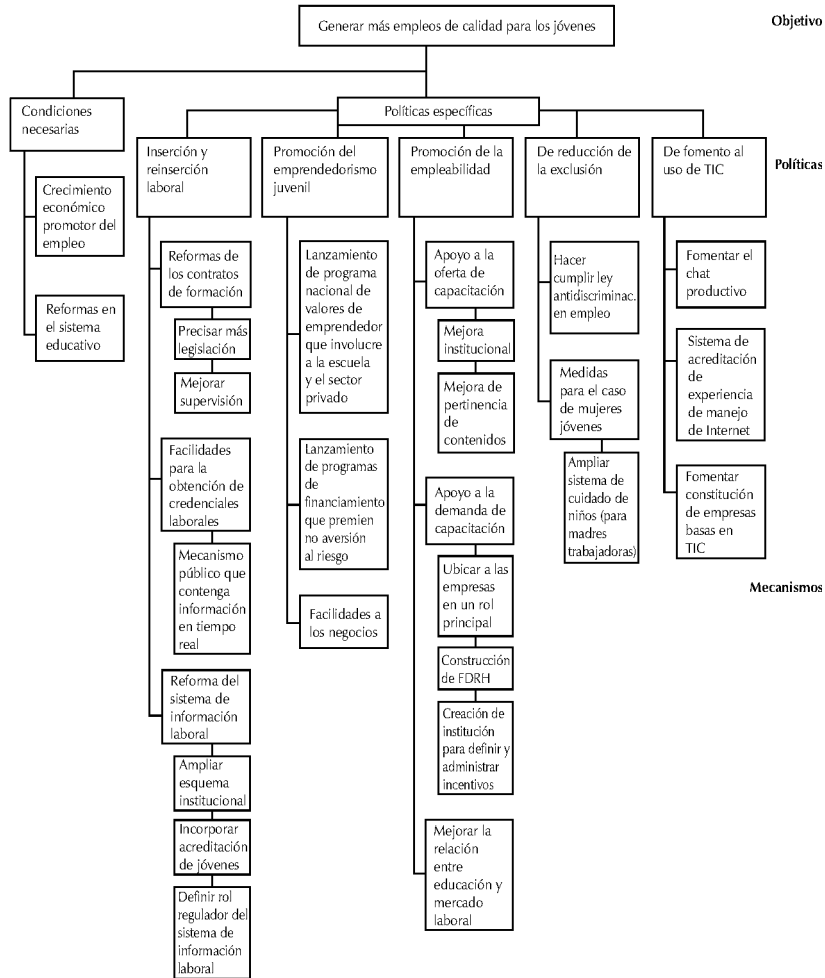
Como se mencionó anteriormente, las propuestas de política aquí planteadas se orientan a intervenciones directas en el mercado de trabajo y tienen por objetivo remover barreras que limitan el acceso de los jóvenes a los buenos empleos. Con esta idea en mente, a lo largo de esta investigación se ha discutido cinco tipos de políticas, que aparecen organizadas en el gráfico 6.1.

En esta sección se expone la racionalidad de estas intervenciones y las medidas que deben implementarse. Se han clasificado las políticas de acuerdo con si el empleo al que se accede es asalariado o independiente, aunque dado que la mayor parte de los jóvenes se inserta como asalariado en las primeras etapas de su vida laboral, se detallan más las propuestas para este tipo. También se presentan y discuten algunas políticas que son más bien transversales a ambos tipos de inserción.

6.2.1 Políticas de inserción y reinserción laboral

La idea principal de este tipo de políticas es que el mercado de trabajo peruano funciona actualmente con niveles altos de rotación, motivo por el cual no se puede pensar solamente en políticas de apoyo a la inserción en el primer empleo. Por el contrario, la búsqueda de los jóvenes es per-

Gráfico 6.1⁹⁹
Esquema general de la propuesta



Elaboración: propia.

⁹⁹ En el anexo 6 se presentan cuadros que resumen estas políticas.

manente: consiguen empleos de corta duración y luego nuevamente están buscando otros empleos. Algunos siguen una trayectoria laboral y social ascendente, pero a la mayoría le toma mucho tiempo llegar a esta situación. Así pues, las políticas que se proponen a continuación tienen la intención de facilitar la inserción y también la reinserción laboral de jóvenes al mercado de trabajo. Son tres las propuestas que surgen en el tema de apoyo a la inserción y reinserción laboral: reformas en los contratos de formación, facilidades para la obtención de credenciales laborales y reforma del sistema de información laboral.

a. Reformas de los contratos de formación

Esta es una medida orientada al perfeccionamiento de la regulación laboral, que parte de la constatación de que los contratos de capacitación actualmente son utilizados para abaratar costos de mano de obra y no necesariamente para formar jóvenes. Por tanto, la idea principal es generar mecanismos más precisos en la legislación con el propósito de que estos contratos sirvan para formar jóvenes, que es su objetivo final.

En el caso de los convenios de formación laboral juvenil, la prioridad es definir “formación” en la regulación. Hasta ahora se ha entendido como formación al proceso por el cual la empresa contrata a un joven y le asigna un tutor (o alguien encargado) dentro de la empresa para que asegure su aprendizaje. No se establecen procedimientos adicionales, aunque la nueva regulación demanda un plan de capacitación. Se requieren, por tanto, precisiones al respecto. ¿Qué es un tutor? ¿Qué debe hacer? ¿Cómo se verifica su labor? ¿Qué tan viable es el plan de capacitación que ahora se requiere? Una regulación poco clara, o con muchos costos de transacción, genera incentivos a un menor uso o a la distorsión de estos mecanismos.

En el caso de las prácticas preprofesionales, los cambios recientes han separado a los estudiantes (prácticas preprofesionales) de los egresados (prácticas profesionales), lo cual es un avance. Según las Encuestas Nacionales de Hogares, antes de este cambio el 21% de los jóvenes en prácticas preprofesionales y convenios de formación laboral juvenil eran egresados, aunque en formación laboral juvenil también hay egresados universitarios. Estos jóvenes han aceptado trabajar bajo estas condiciones solo para

tener empleo, y su proceso de formación es cualitativamente distinto a los de los estudiantes. Les corresponde un contrato de otro tipo. En general, sería altamente recomendable analizar el impacto de estas modalidades formativas –por qué se usan mucho en ciertas ramas y muy poco en otras, por ejemplo– con el objetivo de determinar su utilidad práctica.

Estos cambios en la regulación, como es natural, deben estar acompañados de modificaciones en las modalidades de supervisión. Las modalidades de formación tendrán los efectos deseados siempre que el contenido de la formación pueda ser acreditado. En la actualidad, la capacidad del Ministerio de Trabajo para supervisar el contenido de la capacitación es prácticamente nula. En el caso de los convenios de formación, en las prácticas muchas veces no se observa un tutor ni un plan de formación ni de contenidos. Una de las formas en que se podría mejorar este sistema sería mediante una modificación fundamental: que las empresas certifiquen la formación que otorgan al joven¹⁰⁰. Aquellas empresas que fallan permanentemente en formar adecuadamente a los jóvenes deberían ser materia de una supervisión más estrecha. Esta certificación no tiene por qué hacerla la propia empresa, sino entidades certificadoras. Los jóvenes egresados de los convenios de formación en las empresas serían evaluados por estas entidades certificadoras para establecer su nivel de competencia en los temas para los que fueron contratados. Esta política tendría que ir acompañada por el desarrollo de un mercado de acreditación, lo cual podría también involucrar un mayor desarrollo y un uso más sistemático y correcto del procedimiento ya existente del “certificado de trabajo” (y de formación o entrenamiento) como un paso intermedio hacia la propuesta de un sistema de certificación.

b. Facilidades para la obtención de credenciales laborales

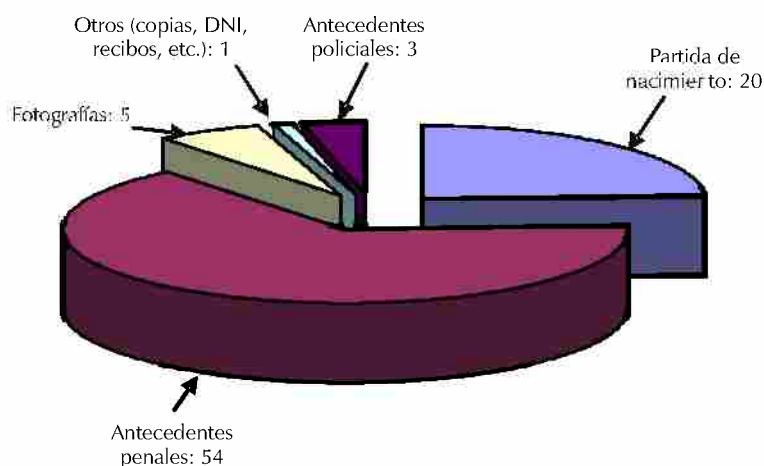
El tema de las credenciales que los empleadores solicitan a los jóvenes surge recurrentemente en las conversaciones con estos. La racionalidad es

¹⁰⁰ Otra alternativa, para el caso específico de las prácticas preprofesionales, sería establecer algún tipo de informe de la empresa a la entidad de capacitación, aunque esto es un poco más complicado desde el punto de vista operativo.

simple: la mayor parte de los jóvenes –en especial aquellos sin muchos contactos en el mercado de trabajo– usualmente empieza a trabajar en las empresas en posiciones de baja responsabilidad, para lo cual existe bastante oferta laboral. Más aún, los empresarios no conocen a estos jóvenes y, por tanto, solicitan diversas credenciales para establecer su confiabilidad, responsabilidad y otros aspectos específicos. Se ha creado un mercado de credenciales laborales, las cuales son costosas, desde el punto de vista de los jóvenes.

El gráfico 6.2 muestra el nivel y estructura del costo de algunas de las credenciales más comunes. El costo mínimo de estas credenciales asciende a 85 nuevos soles en “papeles” –que es como los llaman los jóvenes–, lo cual, sumado a los pasajes y otros gastos asociados, resulta en un costo de alrededor de 100 soles (aproximadamente 30 dólares corrientes), y solo incluye documentos básicos como fotocopias (de DNI, recibos de agua, electricidad, etcétera), fotografías, documentos de antecedentes penales, partida de nacimiento y certificado de antecedentes policiales. Además, la duración de estos “papeles” usualmente es de solo tres meses.

Gráfico 6.2
Costos en los que incurre un joven para buscar empleo (en S/.)



Elaboración: propia.

A esto habría que añadir, además, otros “papeles” más complicados y costosos (a veces se solicita partida de nacimiento; otras veces, un currículum documentado, para lo cual hay que obtener certificados de estudios, de trabajos previos, etcétera), y, en ciertos casos, documentos asociados a ramas específicas. Por ejemplo, en el comercio al por menor o en el de alimentos se suele solicitar a los jóvenes certificados de salud o carné de sanidad, lo que representa un costo adicional que puede llegar a ser bastante más oneroso que los otros “papeles” básicos. Los jóvenes tienen que reunir estos “papeles” cada vez que se presentan para un empleo, o incluso cada vez que van a una agencia de empleo, en donde además les cobran por presentarlos.

Es necesario, pues, abaratar el costo de las credenciales laborales. Para el caso de las credenciales básicas, esto se podría realizar a través de un mecanismo del tipo existente en el sistema financiero privado. En el sistema financiero los malos clientes son incluidos en una lista de morosos o deudores. No hay algo similar en el mercado de trabajo, a pesar de que la lógica es la misma. Dado que las empresas buscan asegurar que los jóvenes no tengan antecedentes judiciales o policiales (o, en general, “que tengan sus documentos en regla”), esto podría hacerse mediante una consulta en una gran base de datos a la que todas las entidades involucradas –Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, etcétera– envíen sus registros¹⁰¹. Este sistema podría financiarse con aportes de bajo costo de los jóvenes y/o a través de las empresas, que necesitan tener información sobre la mano de obra que contratan. Actualmente el joven asume íntegramente este costo, con las consecuencias que esto trae para la exclusión: los más pobres no pueden acumular estas credenciales y, por tanto, son excluidos de los sectores que ofrecen mejores empleos, reduciendo así aún más sus lazos personales, elementos clave para la búsqueda de oportunidades en el mercado de trabajo peruano.

Este sistema tendría que ser público, y administrado por el Sistema de Información Laboral del Ministerio de Trabajo. Para abaratar costos, el

¹⁰¹ Otra alternativa es que cada entidad genere una base de datos específica disponible para consulta bajo ciertas condiciones, similar a la existente con la documentación del registro de identidad.

sistema debería solicitar convenios con el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Interior, con el objetivo de contar con información en tiempo real sobre los antecedentes penales y policiales de las personas que buscan empleo. Este mecanismo debería iniciarse con quienes buscan trabajo a través de la bolsa pública de empleo, usualmente los más pobres; para ellos, esto sin duda significaría un gran abaratamiento en el costo de las credenciales, costo que es monetario pero también psicológico (por la desmotivación que a veces generan las dificultades del proceso).

c. Reforma del Sistema de Información Laboral

En vista de lo anterior, consideramos de suma importancia una reforma en el Sistema de Información Laboral (SIL) que actualmente maneja el Ministerio de Trabajo. Actualmente este sistema tiene dos características: a) facilita el encuentro entre oferta y demanda de mano de obra, y b) asesora en la búsqueda de empleo a ciertos grupos. La reforma del SIL debería aspirar a modernizar y ampliar su cobertura de servicios. Esto debería poder realizarse en tres grandes frentes:

- i. **Ampliar el esquema institucional.** En la actualidad, el Sistema de Información Laboral del Ministerio de Trabajo depende en gran medida de lo que hace la bolsa de empleo, es decir, su tarea principal es colocar a las personas en puestos de trabajo, lo cual de por sí es una tarea noble y de las más básicas de los ministerios de Trabajo. Sin embargo, en otros países, el Sistema de Información Laboral articula casi todos los otros programas de los ministerios. Cuando las personas llegan a los ministerios, y en especial a las bolsas de empleo, a buscar un puesto de trabajo, esos sistemas realizan un diagnóstico adecuado de cada necesidad. A veces, ubicar a una persona de inmediato en un puesto de trabajo puede resolver el problema, pero no en todos los casos. En ocasiones, por ejemplo, es probable que una capacitación corta potencie su empleabilidad más que la mera inserción laboral. En otros casos, no hay posibilidad de que la persona se ubique en empleos asalariados, sea por edad, preferencias de horario, historia laboral o preferencias de la demanda. Así, el SIL puede convertirse en el articulador de los otros

- servicios del Ministerio de Trabajo y proporcionar servicios más completos que los que ahora programa.
- ii. **Incorporación del objetivo de acreditación de jóvenes de escasos recursos en el mercado laboral.** Otra de las actividades que puede realizar el Sistema de Información Laboral es justamente mejorar la información de ciertos segmentos colectivos específicos de jóvenes. La idea es que el servicio público de empleo debe permitir a los jóvenes de más bajos recursos participar adecuadamente en la competencia por los escasos puestos de trabajo existentes en el mercado laboral. El esquema de convenios con otras instancias del propio Estado para facilitar las credenciales de los jóvenes más pobres, que mencionamos líneas arriba, puede ser realizado por el Sistema de Información Laboral actual.
 - iii. **Definir un papel complementario y regulador del Sistema de Información Laboral.** En la actualidad, existe en el Perú un servicio público de empleo y un mercado privado de información e intermediación laboral bastante complejos. Este mercado privado no solo consiste de bolsas de empleo o agencias de empleo, sino también de entidades de intermediación (*services*, cooperativas, contratistas, etcétera). En las conversaciones con los jóvenes se ha podido detectar que entre este tipo de entidades hay algunas que les venden la promesa del empleo sin sustento real, y ellos, por lo tanto, las observan con recelo y desconfianza. Esto no es una sorpresa. En un país con escaso empleo, la promesa de empleo se puede comercializar, como de hecho se hace. Solo así se entiende por qué ciertos jóvenes comentan que algunas bolsas de empleo les cobran por dejar su currículum o sus “papeles” y nunca vuelven a saber de ellas. En el caso de las empresas intermediarias, la situación también es compleja. Estas empresas de hecho ayudan a conseguir empleo a cierto tipo de trabajadores (los vigilantes son el caso más notorio); sin embargo, existen jóvenes que no han tenido experiencias saludables en estos sistemas y que más bien los conciben como mecanismos de explotación. El papel del Ministerio de Trabajo es, entonces, acercarse a estas bolsas privadas y entidades de intermediación para complementarlas y supervisarlas. No se debe permitir que la primera experiencia de algunos jóvenes en

el mercado de trabajo sea negativa. Las implicancias de esta primera experiencia en el desempeño futuro del joven pueden ser notables.

Es claro que una reforma de este tipo en el servicio público de empleo puede enfrentar problemas de financiamiento. Se sabe que el MTPE destina una parte bastante reducida de su escaso presupuesto a esta actividad, la cual apenas sobrevive gracias a la cooperación internacional. Sin embargo, no puede entenderse un Ministerio de Trabajo sin un servicio de esta naturaleza, por lo cual esta actividad requiere con urgencia de incrementos en su financiamiento.

6.2.2 Políticas de promoción del emprendedorismo juvenil

Del total de jóvenes que ingresan anualmente al mercado de trabajo, 68% lo hace en calidad de asalariado (64% privado y 4% público). Solo un 2% lo hace en la categoría de “patrono” de su propio negocio, mientras que un 16% lo hace en calidad de trabajador independiente. Esta cifra, similar a la observada en otros países de la región, dice que para la generación de empresas se requiere de un período de maduración por parte del emprendedor y su idea de negocio.

La baja proporción de jóvenes con negocio propio es uno de los temas que menos se ha estudiado en el país. La literatura sobre emprendedorismo ha empezado recientemente a estudiar estos problemas (White y Kenyon 2004). Un “emprendedor” es aquella persona que convierte la aspiración en acción. Al parecer, los problemas para que surjan más emprendedores son de dos tipos: a) restricciones asociadas a la decisión de ser emprendedor y b) restricciones asociadas a la constitución específica de un negocio. Con respecto al primer grupo de restricciones, es decir, restricciones a la decisión de ser emprendedor, se pueden identificar dos grandes elementos:

- **Falta de vocación hacia el empleo independiente y los negocios.** Se refiere a la escasa vocación emprendedora que existe actualmente entre la juventud peruana. En el Perú hay muchos emprendedores por oportunidad (en función de la viabilidad del negocio), pero muchos otros

son emprendedores por necesidad (inician un negocio luego de no conseguir un empleo asalariado acorde con sus expectativas). Es decir, muchos forman empresa porque no hay otra cosa que hacer, y no tanto por vocación. Hay diversas explicaciones para este comportamiento. Una de las más difundidas es que el sistema educativo básico forma a los niños y jóvenes con la idea de ser trabajadores; y, por ello, trabajar para una empresa se convierte en una meta de vida para los jóvenes desde muy niños. Si se pregunta a los niños que desean ser de grandes, la mayor parte de respuestas se orientarán hacia el empleo dependiente. Esto depende de la educación, pero también de la formación de modelos en la sociedad que puedan guiar las aspiraciones de los jóvenes en otra dirección distinta a la de ser trabajadores de una empresa. Por eso, cuando en edades intermedias los adultos tienen que formar su empresa, lo hacen obligados por falta de oportunidades, porque no hay trabajo.

- **Aversión al riesgo.** El otro problema es que aun si hubiera vocación emprendedora, muchas personas tienen un elevado nivel de aversión al riesgo, lo que limita la aparición de emprendedores. La aversión al riesgo tiene que ver con la vocación hacia lo nuevo, lo independiente. Esta variable forma parte de las actitudes generales de los individuos y modificarla requiere de cambios en el campo de la conducta, proceso que por lo general es largo y complicado.

Por otro lado, con respecto al segundo conjunto de problemas –restricciones a la constitución, mantenimiento y crecimiento de los negocios–, estos están más relacionados con las restricciones usuales que enfrenta toda actividad económica y con el “ambiente de los negocios” en general. Aquí se incluyen problemas asociados a la creación de negocios y aquellos que tienen que ver con su funcionamiento: acceso al crédito y servicios de desarrollo empresarial.

Para el caso peruano, parecen ser menos atendidas las restricciones del primer tipo, es decir, restricciones relacionadas con la vocación emprendedora. Así, en este documento sugerimos el lanzamiento de un programa nacional de valores emprendedores que empiece en la escuela, pero que al mismo tiempo involucre al sector privado, en especial a los medios

de difusión masiva. Junto con este programa, se sugiere el lanzamiento de un programa de financiamiento que premie el vencimiento de la aversión al riesgo. En otros países, se han lanzado programas que premian la iniciación de un segundo negocio (después del primer fracaso), como señal de que la sociedad premia este tipo de esfuerzos. La racionalidad de este tipo de intervención es similar al “premio” que se da en programas de empleo asalariado a aquellos jóvenes que se acercan a solicitar empleo a una bolsa de empleo o a un programa de formación: tienen variables no observables favorables a la empleabilidad y, por tanto, es conveniente invertir en ellos. En el caso de los jóvenes que desean dedicarse al empleo independiente, no hay otra forma de premiar sus esfuerzos que ayudándolos después de un fracaso, pues esto ya los selecciona como potenciales emprendedores. Es evidente que para la implementación práctica de este sistema habría que evaluar la causa o causas del fracaso en cada caso (para determinar si es por causa fortuita o por falta de potencial).

Lo señalado anteriormente tendría que ir acompañado por facilidades a los negocios, que son usualmente sugeridas en estudios sobre el sector privado y el ambiente de los negocios. Aquí se incluyen estrategias para reducir costos (de dinero y tiempo) en los trámites necesarios para generar empresa, asesorías y financiamiento (fondos) para el inicio empresas, mediante concursos de proyectos innovadores. En la actualidad, hay programas de este tipo tanto en el Ministerio de Trabajo como en algunas ONG, pero dispersos y pequeños. Tal vez lo que se requiere es convertir estos programas en políticas, es decir, en intervenciones que eliminen las restricciones, ya identificadas por estos programas, a la creación de empresas y el sostenimiento de los negocios.

6.2.3 Políticas de promoción de la empleabilidad: educación y capacitación

Actualmente, un 53% de los jóvenes que trabajan lo hacen en calidad de asalariados privados. Más aún, del total de asalariados privados, entre jóvenes y adultos, un 48,2% son jóvenes. Esto es así porque las empresas prefieren contratar jóvenes, en la medida que tienen más educación que las generaciones anteriores y cuestan menos. Por el lado del joven, el incentivo

consiste en acumular experiencia y entrenamiento que le permita competir mejor en el mercado de trabajo, pues su generación es numerosa.

Considerando este tema desde el punto de vista del joven, entonces, es claro que las políticas orientadas a mejorar su empleabilidad tienen que pasar por algún tipo de diferenciación en el mercado de trabajo; esto es: educación, formación para el trabajo y experiencia. En el caso de la educación, son necesarias políticas que reduzcan la deserción o abandono, eleven la calidad y acerquen la educación al mercado de trabajo. Se ha observado, además, que los jóvenes, incluso los que no estudian educación postsecundaria, no se insertan inmediatamente en el mercado de trabajo luego de terminar la secundaria. Muchos de ellos pasan un tiempo (uno o dos años) en casa o con los amigos; en estos casos, alternativas educativas adicionales a la secundaria (incluyendo el servicio militar, si fuera necesario), y que sean de bajo costo, pueden ser una ayuda para las familias y los propios jóvenes. Por otro lado, es necesario redoblar esfuerzos para que la educación pueda proveer a los jóvenes de dos elementos que son cruciales en el mercado de trabajo: la capacidad de aprender leyendo (entender lo que leen) y la capacidad de aprender haciendo (aplicar el conocimiento a problemas concretos). Es cierto que este es un trabajo de largo plazo, pues el sistema educativo tiene numerosos problemas, pero se trata de una precondition indispensable en la solución de los problemas laborales de los jóvenes.

Ante estos problemas del sistema educativo, la acumulación de capacitación y experiencia se convierten en vías alternativas para la movilidad ascendente de jóvenes pobres. Lamentablemente, en el caso de la experiencia, esta casi no se sistematiza ni se promueve (a través de políticas de certificación, por ejemplo). En el caso de la capacitación, existe mucha más experiencia y actividad, pero al mismo tiempo más confusión. Existe un gran mercado de capacitación, de baja calidad y elevada heterogeneidad, que muchas veces conduce a inversiones ineficientes de recursos, en especial en familias de bajos ingresos. Y, como en otros casos, casi todas estas intervenciones han tomado la forma de programas y no de políticas.

Los programas de capacitación son intervenciones específicas que se pueden clasificar en dos grandes grupos: a) apoyo a la oferta de capacita-

ción y b) apoyo a la demanda de capacitación¹⁰². Por el lado de la oferta de capacitación, el debate ha estado centrado en los aspectos institucionales del “sistema” de capacitación y en los temas de pertinencia de los contenidos; lo cual explica la existencia de, por ejemplo, programas que han estado concentrados en promover el esquema de formación por competencias como una forma de estandarizar contenidos educativos.

Las intervenciones por el lado de la demanda están generando mucha expectativa en los últimos tiempos. La idea es simple: por más que se fortalezca la oferta, el mercado de capacitación no se desarrollará si no hay demanda de formación estable. Y aquí han aparecido programas como el ProJoven, que han funcionado de manera interesante; luego de casi una década de ejecución de este programa, se ha podido obtener algunas lecciones. Una de ellas es que la capacitación en la empresa es la que produce los mayores retornos; es decir, la capacitación produce resultados importantes cuando la empresa está involucrada (Saavedra y Chacaltana 2001). Otra lección o hallazgo es que en ProJoven solo aquellos jóvenes que terminaron las dos fases –la teoría y la práctica– tuvieron retornos positivos. Cuando la capacitación se interrumpió de algún modo, lo que ocurre frecuentemente luego de la fase teórica, la capacitación no tiene resultados significativos. Esto no es una sorpresa. La capacitación debe ser pertinente para poder ser útil, y esta pertinencia solo se asegura cuando la empresa se involucra de algún modo. Por esta razón, es claro que cualquier estrategia de capacitación que se promueva en el ámbito nacional debe otorgar un papel principal a las empresas.

Otra lección que parece surgir de la experiencia acumulada hasta ahora es que un programa resulta insuficiente para resolver los problemas del mercado de capacitación. Esto tiene que ver no solo con cuestiones de dimensión, sino también de orientación de la capacitación. En el caso de ProJoven –uno de los programas mejor estructurados–, la meta más ambiciosa es capacitar a 50 mil jóvenes en un plazo de tres años (poco más de

¹⁰² En ambos casos, el papel de la orientación profesional es crucial, tanto en función de las posibilidades que existen en el mercado de trabajo como en función de las habilidades y vocación que tiene todo joven.

16 mil por año), aun cuando se sabe que en el país existen actualmente aproximadamente dos millones de jóvenes que no estudian ni trabajan (de los cuales dos de cada tres son mujeres). Más aún, ProJoven está diseñado solo para jóvenes pobres y como parte de una estrategia de capacitación de apoyo al primer empleo. La tendencia actual en materia de capacitación es que la capacitación debe ser continua a lo largo de toda la vida, pues las estrategias de diferenciación solo tienen sentido cuando estas se sostienen en el tiempo. Así pues, ProJoven puede tener éxitos individuales y hasta grupales como programa; sin embargo, siempre será insuficiente para dinamizar y reformar el mercado de capacitación en su conjunto.

Se necesita, por tanto, pasar de los programas a las políticas¹⁰³. No existe actualmente una política de capacitación porque normalmente es más atractivo, desde el punto de vista político, generar un programa –con público objetivo definido– que elaborar una política (la cual, por definición, es más transversal)¹⁰⁴. Sin embargo, poca duda cabe de que los programas tienen límites naturales y que, por tanto, no pueden ser la única estrategia del Gobierno. Se necesitan políticas, es decir, intervenciones que enfrenten los principales problemas o fallas existentes en el mercado de capacitación como un todo (no solo en parte de él). Estudios recientes, como el elaborado por Chacaltana (2005a), han encontrado que los problemas principales son tres:

- **Derechos de propiedad incompletos.** La naturaleza de las inversiones en capacitación laboral hacen difícil que quien invierta se pueda apropiar completamente de los retornos a esa inversión. Así, el empresario no invierte lo suficiente en capacitación de sus trabajadores debido a

¹⁰³ Además de ProJoven, en el Perú existen otras iniciativas también interesantes, como el programa Caplab de la Cooperación Suiza, el mecanismo concursable de Fondoempleo, algunas iniciativas de Fe y Alegría, etcétera.

¹⁰⁴ Chacaltana y Sulmont (2004) argumentan que en el Perú no existe un Sistema Nacional de Capacitación Laboral. Lo que existe es un conjunto desarticulado de proveedores de servicios de capacitación que, junto con la necesidad de abundantes jóvenes peruanos que salen cada año del sistema escolar, configura un mercado de capacitación disperso, heterogéneo, excluyente y de baja calidad.

que estos pueden dejar la empresa y la inversión se perdería. Por otro lado, los trabajadores tampoco desean invertir en su propia capacitación debido a que, si lo hacen, no necesariamente recibirán un incremento en sus remuneraciones, aun cuando incrementen su productividad. De este modo, los trabajadores no podrían beneficiarse de estas inversiones, pero tampoco evitar que se beneficien sus empleadores.

- **Asimetrías de información.** El bien (en realidad, el servicio) transado en el mercado de capacitación se denomina “bien experiencia”, en el sentido de que su calidad solo se conoce tiempo después de haberlo consumido. En otras palabras, el joven solo se entera de si la capacitación que recibió fue útil o no tiempo después de que esta termina, cuando está trabajando en una empresa. Por esta razón, el joven no conoce de manera precisa y *ex ante* el retorno que producirán las inversiones en capacitación (solo se tiene una idea general sobre beneficios globales) y esto genera inversiones subóptimas en este mercado. Este fenómeno también genera mucha estafa y fraudulencia en el mercado de capacitación.
- **Contenido sin estándares.** El mercado de capacitación, como el de educación, adolece de un problema de contenidos debido a la ausencia de estándares para la formación. Como es usual en estos casos, es el docente el que establece la medida de lo que se enseña y, por tanto, la calidad de la formación no esta garantizada. Un sistema de capacitación con estándares recurriría a otro tipo de planificación del contenido, principalmente a través de la programación por competencias, por ejemplo.

El Gobierno ha venido trabajando desde hace varios años en el tercero de estos problemas, a través de programas de fortalecimiento de la oferta de capacitación y, principalmente, promoviendo el enfoque de programación por competencias laborales y los intentos de construcción de un sistema de capacitación, hasta la fecha inexistente¹⁰⁵. Los dos primeros pro-

¹⁰⁵ Cabe indicar que ya se han dado algunas iniciativas en esta dirección. Por ejemplo, el Ministerio de Educación desarrolló entre 1994 y 1995 el Catálogo Nacional de Títulos y

blemas, sin embargo, nunca han sido atendidos y provienen del lado de la demanda del mercado de capacitación. La elaboración de una política de capacitación debe atender estos problemas.

Un esquema orientado a resolver ambos problemas –que ha sido ensayado en otros países– es la construcción de un Fondo para el Desarrollo de los Recursos Humanos en las Empresas (FDRH). Este fondo funciona mediante un mecanismo que internaliza el problema de derechos de propiedad. Básicamente, cuando las soluciones individuales no funcionan (nadie capacita porque otro se puede beneficiar de esta inversión), se requiere que un tercero proporcione la capacitación para todos mediante algún tipo de esquema contributivo o deductivo. Por ejemplo, si todas las empresas se ven beneficiadas con las inversiones en capacitación, es natural pensar que compartan costos. Este es el esquema existente, por ejemplo, en el caso del Senati, donde se opera mediante un sistema contributivo, pero solo para el sector industrial. Las experiencias más conocidas –Chile y Malasia– han optado más bien por un esquema deductivo. Así, en estos casos el Gobierno autoriza a las empresas a deducir, hasta por un monto equivalente al 1% de sus planillas, sus inversiones en capacitación. Por otro

Certificaciones (RVM 0085-2003 ED), elaborado con apoyo del Proyecto AECI-Minedu. Estos esfuerzos fueron luego retomados por el programa Mecep-BID en su componente “Educación para el Trabajo, años 1997-1999”. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene el propósito de iniciar un proceso gradual de implementación de un Sistema Nacional de Competencia Laboral. Con este objetivo, está promoviendo la creación de un Consejo Directivo de Normalización y Certificación Laboral, y de su respectivo comité técnico, con el propósito de operativizar una experiencia piloto en el sector de confecciones. Este Sistema Nacional de Competencia Laboral tendría por finalidad identificar las competencias que deben reunir los recursos humanos del sector y que son requeridas por las empresas, permitiendo así la mejora de la calidad de sus productos y de su competitividad a través de una mayor eficiencia en el desempeño de los trabajadores. De igual manera, buscaría reconocer formalmente las competencias adquiridas por los trabajadores y orientarlos a la capacitación permanente, incidiendo en mejores condiciones de empleabilidad y de calidad de vida. En ese sentido, el Sistema tendría tres componentes: Normalización; Evaluación y Certificación de Competencias; y Formación y Capacitación. Debido a esto es que, para hacer el diagnóstico del sector, utilizaría tanto el análisis funcional (usualmente vinculado al componente de evaluación y certificación) como el análisis ocupacional (usualmente vinculado al componente formativo).

lado, para asegurar que estas inversiones sean reales y no ficticias, esta autorización solo se da cuando la capacitación ha ocurrido en entidades a las que el Estado previamente ha calificado como de buena calidad. Se trata de un registro de entidades de calidad razonable, muy similar al Registro de Entidades de Capacitación (Recap) de ProJoven, pero más amplio porque incorpora todo tipo de entidades de capacitación. Este registro resuelve, además, el otro problema del mercado de capacitación –el de asimetría de información–, porque adelanta información a los consumidores, en este caso las entidades que van a capacitar a sus trabajadores.

La construcción de esta política requiere la creación de una institucionalidad que al mismo tiempo defina y administre los incentivos. Una suerte de organismo público descentralizado que puede ser establecido utilizando la experiencia de ProJoven y de otros programas de capacitación exitosos en el país. Una estimación gruesa de los efectos de una política de este tipo indica que con un mecanismo deductivo de 1% se puede movilizar hasta 80 millones de dólares anuales adicionales en el mercado de capacitación peruano, lo cual sería una inyección que sí podría dinamizar y resolver en plazos cortos los problemas existentes en este mercado.

En adición a este esquema de incentivo a la demanda basado en las empresas, es claro que se necesitará siempre de un complemento para un buen número de jóvenes de escasos recursos, en especial para aquellos que no tienen acceso al empleo asalariado, que es donde se podrían beneficiar de este tipo de capacitación. Así pues, un esquema de subsidio a este grupo, usualmente excluido, siempre será necesario. El debate en este punto es cómo debe operar este mecanismo. ¿Es el esquema de ProJoven suficiente o el más conveniente? ¿Se pueden superar los problemas que ha presentado este programa a partir de un esquema más abierto y flexible, como un esquema de becas o *vouchers*, por ejemplo?¹⁰⁶ ¿Es posible integrar los servicios de capacitación con los de asistencia a la búsqueda de empleo para asegurar que las intervenciones reduzcan la discriminación?

¹⁰⁶ El programa Propoli, de la Unión Europea, ha iniciado recientemente una interesante experiencia en este sentido.

Estas son preguntas que necesitan de una respuesta de tipo empírico; pero hasta la fecha no se ha ensayado un esquema alternativo, a pesar de la existencia de diversas ideas al respecto.

6.2.4 Políticas de reducción de la discriminación y la exclusión

Otra de las características particulares del mercado de trabajo es que es el único mercado en donde los bienes transados son servicios proporcionados por personas y estas mismas participan en el proceso de formación.

Esto tiene su lado positivo y su lado negativo. En el lado positivo, aquellas personas que más sepan transmitir a los compradores las características de su trabajo tendrán más posibilidades de éxito en el mercado laboral. Sin embargo, existen personas que no tienen estas habilidades, y se hacen necesarias políticas de apoyo a la inserción y reinserción, con el propósito de facilitar este proceso. En el lado negativo, esta propiedad de la mano de obra es una de las causas por las que existe exclusión laboral. En realidad, esto es lo que determina que se terminen conformando grupos dentro del mercado de trabajo, y determina también que las relaciones personales formen el mecanismo más importante para acceder a un puesto de trabajo. El punto es que en el mercado de trabajo tienden a formarse grupos, los cuales se conforman en función a la raza, la apariencia, el sexo, la educación, el barrio, etcétera. Y el problema es que existe un patrón de contratación que discrimina a algunos de estos grupos de acuerdo con determinados atributos, lo cual genera una clara desventaja para ciertos trabajadores. Romper estos mecanismos de discriminación es ciertamente difícil y los jóvenes, en especial aquellos excluidos, enfrentan las consecuencias cada día.

En el Perú existe una ley antidiscriminación en el empleo. Básicamente, esta ley (ver recuadro 6.1) se refiere a la discriminación laboral que ocurre por motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. En la práctica, la ley prohíbe a los empleadores y a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediarias en las ofertas de empleo, que impongan requisitos que constituyan trato discriminatorio o de alteración de igualdad de oportunidades. La ley con-

Recuadro 6.1

La ley N° 26772: no a la discriminación en el empleo

Promulgada en 1997, esta ley se refiere a la discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato basadas en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. La ley prohíbe que los empleadores contratantes, los medios de formación educativa, así como las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediarias en las ofertas de empleo, contengan requisitos que constituyan aquel trato discriminatorio o de alteración de igualdad de oportunidades ya descrito.

Las sanciones están a cargo del Ministerio de Trabajo para los casos de discriminación en el empleo, y del Ministerio de Educación para los casos de discriminación en los centros de formación. La sanción administrativa es una multa de una unidad impositiva tributaria o el cierre temporal del local hasta por un año. Se contempla, además, una indemnización a favor de la persona afectada.

El procedimiento para acreditar una práctica discriminatoria requiere:

- Presentar una denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, adjuntando medios probatorios pertinentes, en un plazo de treinta días hábiles.
- La Autoridad traslada la denuncia a la parte denunciada, que debe contestar en un plazo de diez días hábiles.
- Recibida la contestación o vencido el plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve declarando fundada o infundada la denuncia en veinte días hábiles.
- Dicha resolución puede ser apelada en primera instancia y la apelación será resuelta por la instancia inmediata superior en un término no mayor de diez días hábiles.

Lo que la ley considera práctica discriminatoria es aquella referida a las preferencias subjetivas de los clientes o a los costos específicos derivados de la contratación o admisión de una persona. Lo mismo ocurre cuando se excluye al postulante en función de su pertenencia a un grupo, gremio o asociación con fines lícitos.

templa multas y hasta cierre de locales. Sin embargo, en la práctica, casi no se ha utilizado. Desde su promulgación, en 1997, hasta fines del 2004, el Ministerio de Trabajo ha actuado basándose en ella muy pocas veces. En los periódicos y avisos de empleo siguen apareciendo indicadores de preferencia por cierto tipo de trabajadores, de cierto tipo de entidades de formación, y los mecanismos de inspección no han logrado un desarrollo que les permita dar cuenta de estas infracciones.

Ante el muy bajo grado de cumplimiento de la ley contra la discriminación laboral debe, por tanto, buscarse la forma de aumentar su eficacia. Esto requiere principalmente que el sistema de inspecciones desarrolle instrumentos para poder identificar esta nueva realidad, pero al mismo

tiempo implica mayor divulgación de la ley y sus causales, y criterios claros sobre cuándo ocurren estas infracciones. Esto supone, al mismo tiempo, un proceso de fortalecimiento más amplio del sistema de inspección.

En adición a llevar a la práctica esta ley, se proponen además algunas medidas para el caso específico de ciertos colectivos. Un grupo especialmente en desventaja son las mujeres jóvenes, y, entre ellas, aquellas con hijos en primera infancia a los que, además, no tienen con quién dejar. En el caso de las mujeres que cuentan con recursos económicos, este problema se resuelve con mecanismos privados, sean estos de tipo institucional (nido, jardín, guardería, etcétera) o familiar (empleada doméstica).

Sin embargo, las jóvenes de escasos recursos a veces ni siquiera tienen a algún familiar con quien dejar a sus hijos. Se estima que en el Perú hay alrededor de 800 mil jóvenes madres de niños en primera infancia, hasta de cuatro años, que no tienen con quién dejar a sus hijos; de ellas, una elevada fracción es pobre, y una de las razones de esta pobreza es que no pueden conseguir un trabajo porque el mercado las discrimina. Existe un sistema denominado Programa Nacional Wawa Wasi, orientado a apoyar a madres con hijos en primera infancia (hasta los tres años) pero se concentra, según su estatuto, en madres en situación de pobreza extrema. Pagan un sol diario por el cuidado y alimentación de sus hijos. Para las madres en pobreza, pero no extrema y no cubiertas por el programa, no hay ninguna alternativa. La solución de estas madres obviamente no es dejar de trabajar sino llevar a sus hijos al trabajo, en especial a los mercados o centros de comercialización, donde hay alta concentración de mujeres. Son desconocidas las implicancias que tienen para los niños estar en el lugar de trabajo de sus madres, pero no es difícil intuir problemas de largo plazo, pues muchas veces están ubicados en cajas o lugares no apropiados, expuestos, por tanto, a accidentes, quemaduras y hasta abusos. La consecuencia para la mujer es que solo puede aceptar un empleo donde pueda estar con su hijo, usualmente a través del autoempleo.

La propuesta que aquí se añade es que el sistema de cuidado de niños actual debe ser ampliado. El Wawa Wasi tiene una orientación y busca reemplazar el cuidado en el hogar. La propuesta que aquí se hace es que se establezcan centros de cuidado de niños en primera infancia en los centros donde hay elevada concentración de madres trabajadoras. Esto

ocurre en mercados populares, pero también podría ocurrir en centros comerciales modernos. Muchas madres jóvenes no acceden a buenos empleos sobre todo porque no hay un lugar donde puedan dejar a sus hijos. No todas las madres jóvenes que trabajan en los centros comerciales modernos son de altos recursos; de hecho, hay muchas que provienen de barrios populares y están en proceso de movilidad ascendente; y hay que apoyar esos esfuerzos. Este sistema no puede ser financiado completamente por la empresa privada, pues reduciría la demanda por mujeres con hijos. Se necesita subsidio, por lo menos parcial, porque muchas mujeres estarían dispuestas a aportar algo de sus ingresos para el cuidado de sus niños. La experiencia del Wawa Wasi con madres pobres extremas lo ha demostrado.

6.2.5 Políticas de fomento del uso de tecnologías de la información (TIC)

El uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha crecido vertiginosamente en el Perú en los últimos 15 años. En 1990, solo una reducida fracción de la población tenía acceso a una computadora. En la actualidad, el uso de computadoras en el Perú es uno de los más altos de la región latinoamericana. No es que las familias hayan adquirido un gran número de computadoras en estos años. Lo que ocurre es que en el Perú, como en otros campos de la vida social, un mecanismo comunitario ha facilitado el acceso al uso de las tecnologías de la información: las cabinas de Internet. Actualmente, se estima que el 25% de los jóvenes peruanos (más de un millón 800 mil) accede a Internet. El porcentaje de uso sube a 40% en Lima y se reduce en provincias, pero aun así es uno de los más altos de América Latina.

El acceso a Internet y la habilidad para adaptarse a las nuevas tecnologías de la información, junto con su mayor cantidad promedio de años de educación y su disponibilidad a aceptar condiciones de trabajo particulares, hace que los jóvenes sean más requeridos que los adultos en el mercado de trabajo por empresas del sector moderno. Por los bajos precios que cobran las cabinas de Internet, esta característica de los jóvenes es prácticamente compartida en casi todas las clases sociales adon-

de han llegado las cabinas. Incluso, se da el caso de algunos barrios pobres que no cuentan con el servicio de agua potable pero sí tienen acceso a Internet.

De los jóvenes actuales se dice que saben leer pero no entienden lo que leen, por tanto, no aprenden leyendo. La pregunta es: ¿cómo aprenden? Uno de los medios es a través de Internet y las tecnologías de la información, que son altamente visuales. Los jóvenes no solo pueden aprender a través de este medio, sino también obtener ingresos y oportunidades laborales. Dado que el acceso a Internet es un fenómeno creciente entre los jóvenes, el uso que se le dé a este sistema sí podría ser fuente de desigualdad entre los jóvenes. Muchos jóvenes, en especial de barrios pobres, suelen usar Internet solo con fines de entretenimiento, en vez de que les sea útil para fines productivos o del mercado de trabajo. Además, hay que señalar que es necesario equiparar el acceso a TIC, en especial en zonas adonde el sector privado no llega, pero donde sí hay jóvenes.

Así, se recomiendan medidas que tienen que ver con captar la atención de los jóvenes a través de los medios que ellos usan actualmente, que son básicamente medios para *chat* y juegos. Estos medios no son productivos y pueden terminar creando adicción en los jóvenes. En cambio, si se los usa con fines productivos, estos instrumentos pueden ser una buena alternativa. Se hace necesario, entonces, fomentar el *chat* productivo con la colaboración de redes juveniles locales, nacionales e internacionales, que intercambien información sobre el mercado de trabajo (que es lo usual), pero además sobre el mercado de productos en diversos espacios¹⁰⁷.

Más aún, todo el capital humano acumulado a través de las largas horas que los jóvenes destinan a las cabinas de Internet debe ser aprovechado. Por un lado, los sistemas de acreditación de experiencia deben permitir a los jóvenes obtener algún tipo de credencial que puedan utili-

¹⁰⁷ Cuando los jóvenes peruanos usan el *chat* con otros amigos o parientes que han emigrado, suelen consultarles “cuánto están pagando” en otras partes, lo que solo genera más presión a la emigración. No es usual que los jóvenes intercambien información sobre “cómo se vende la papa” (o productos que se producen en el Perú) en otros lugares, lo cual generaría oportunidades de negocios.

zar en el mercado de trabajo. Por otro lado, muchos de estos jóvenes en realidad pueden no necesariamente aspirar a trabajar en una empresa, por lo que la constitución de empresas basadas en las TIC, el “emprendedorismo tecnológico”, puede ser otra alternativa. Esto se puede hacer, inicialmente, a través de un sistema de concursos de soluciones para Mype o con premios de financiamiento o pasantía en empresas de alta tecnología.

Referencias

- Apoyo (2005). Encuesta Opinión Data 2005, 16 de mayo de 2005.
- Cámara de Comercio de Lima (2005). Nota de prensa N° 83-2005-CCL (Cámara de Comercio de Lima). Mayo.
- Cepal-OIJ (2004). *La juventud en Iberoamérica: tendencias y urgencias*. Santiago de Chile.
- Chacaltana, Juan (2005a). *Capacitación proporcionada por las empresas: el caso peruano*. Documento de trabajo. Lima: Consorcio de Investigaciones Económicas y Sociales.
- (2005b). *Programas de empleo en el Perú: racionalidad e impacto*. Lima: Cedep-CIES.
- (2004). *Productividad del trabajo en el Perú: una mirada desde la economía laboral*. ILO Documento de Trabajo. Mimeo.
- (2003). *¿Qué funciona y qué no funciona en PROjoven? Proceso de capacitación y lineamientos para su medición*. Consultoría realizada para el BID.
- (2001). “Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas”. En: *Revista de Economía*, vol. XXIV, N° 48. Lima: PUCP.

- (2000). *Un análisis dinámico del desempleo en el Perú*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Programa Mecovi-Perú.
- Chacaltana, Juan y Denis Sulmont (2004). “Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo”. En: García, Roberto *et al.* *Políticas de empleo en el Perú*, tomo I. Lima: CIES.
- Conaju (2004a). *Una apuesta para transformar el futuro: lineamientos de política de juventud 2003-2010*. Documento para la discusión. Lima.
- (2004b). *Juventud y Estado: oferta de servicios públicos 2004*. Lima: Conaju-GTZ.
- (2003). *Juventud peruana en cifras 2002*. Lima: Conaju-GTZ.
- Cuánto (2005). *Estudio sobre las expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Perú*. Documento para el proyecto regional “Integración de jóvenes al mercado laboral”, Cepal-GTZ. Elaborado por Padilla y Arrieta. Lima: Instituto Cuánto.
- Díaz, Juan José y Eduardo Maruyama (1999). *La dinámica del desempleo urbano en el Perú: tiempo de búsqueda y rotación laboral*. Lima: Grade.
- Felices, Guillermo (1996). “El nuevo rol de la mujer en el mercado de trabajo”. En: Yamada, G. *Caminos entrelazados*. Lima: CIUP.
- Gallart, María Antonia (2000). “Los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres”. En: *Formación, pobreza y exclusión: los programas para jóvenes*. Montevideo: OIT, Cinterfor.
- Garavito, Cecilia y Martín Carrillo (2004). *Feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en el Perú: 1978-2003*. Iesalc-Unesco.
- García, Norberto (2004). “Crecimiento, competitividad y empleo en el Perú 1990-2003”. En: *Revista Cepal*, N° 83, agosto. Naciones Unidas, Cepal.

REFERENCIAS

- Granovetter, Mark (1982). "The Strength of the Weak Lies". En: *American Journal of Sociology*.
- Grubb, Norton y Paul Ryan (1999). *The Roles of Evaluation for Vocational Education and Training. Plain Talk on the Field of Dreams*. Reino Unido: International Labour Office.
- Guimarães, Nadya (2004). *Caminhos cruzados: Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. Sao Paulo: Universidade de São Paulo.
- Hansen, Ellen; Phan Thuy y David Price (2001). *El servicio público de empleo en un mercado de trabajo cambiante*. OIT.
- Herrera, Javier y Nancy Hidalgo (2002). "Vulnerabilidad del empleo en Lima. Un enfoque a partir de las encuestas de hogares". En: Herrera, Javier (editor). *Pobreza y desigualdad en el área andina. Boletín del Instituto Francés de Estudios Andinos*, tomo 31, N° 3.
- Herrera, Javier y Gerardo Rosas (2003). "Labor Market Transitions in Peru". Documento de Trabajo N° 14. Développement, Institutions & Analyses de Long terme (DIAL).
- Imasen (2005). Encuesta sobre percepciones. Lima Metropolitana: marzo.
- INEI (2005a). *Resultados preliminares del censo 2005*. Lima: INEI.
- (2005b). "Evolución del movimiento migratorio peruano, diciembre 2004". Informe Técnico N° 2. Lima.
- (2003). *Estado de la población peruana, 2003: adolescencia y juventud*. Lima: Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales.
- (2002). *Perú: estimaciones y proyecciones de la población total, urbana y rural por años calendario y edades simples 1970-2050. Boletín de Análisis Demográfico*, N° 15. Lima: Dirección Técnica de Demografía.

- (2001). *Perú: estimaciones y proyecciones de la población 1950-2050. Boletín de Análisis Demográfico*, N° 35. Lima: Dirección Técnica de Demografía.
- (2000). *¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú?* Lima.
- (1994). *Censos nacionales 1993 IX de población IV de vivienda. Resultados definitivos: Perú*. Lima: INEI.
- (1984). *Censos nacionales 1981 VIII de población III de vivienda: resultados definitivos a nivel nacional*. INEI. Lima.
- (1974). *Censos nacionales 1972 VII de población II de vivienda: resultados definitivos a nivel nacional. INEI (Perú)*. Lima: INEI.
- Instituto de Publicaciones, Educación y Comunicación (1991). *Champear... o morir: situación ocupacional de los jóvenes de Lima Metropolitana*. Lima: Instituto de Publicaciones, Educación y Comunicación; Juventud Obrera Cristiana de Lima.
- Jaramillo, Miguel y Sandro Parodi (2003). *Jóvenes emprendedores. Evaluación de programas de promoción*. Lima: Grade
- McLauchlan, Patricia (1994), *Dinámica de la transformación del sistema educativo en el Perú*. Notas para el debate 12. Lima: Grade.
- Merino, Francisco (1999). “La familia y la construcción de la cultura del trabajo en jóvenes limeños: el caso de un grupo de estudiantes de computación e informática de tres institutos superiores tecnológicos”. En: Panfichi, Aldo y Marcel Valcárcel (editores). *Juventud: sociedad y cultura*. Lima: PUCP, Universidad del Pacífico, IEP.
- Minedu (2001). “El Perú en el primer estudio internacional comparativo de la UNESCO sobre lenguaje, matemática y factores asociados en tercer y cuarto grado”. En: *Boletín UMC* 9, pp. 1-19.

REFERENCIAS

- Minita, María; William Bygrave y Erkko Autio (2006). *Global Entrepreneurship Monitor 2005*. Babson College y London Business School.
- MTPE (2003) “¿Cuánto gastan las familias y las empresas en capacitación laboral en Lima Metropolitana?”. *Boletín de Economía Laboral* 26. Lima: MTPE, pp. 18-27.
- (1998a). “Hacia una interpretación del problema del empleo en el Perú”. En: *Boletín de Economía Laboral*, N° 8. Lima.
- (1998b). “La dinámica del desempleo abierto en el Perú: evidencia de datos de panel”. En: *Boletín de Economía Laboral*, N° 9. Lima.
- (1997). “La tasa de participación y sus efectos sobre el mercado laboral”. En: *Boletín de Economía Laboral*. Lima.
- OIT (2005). Conferencia Internacional del Trabajo, 93a. Reunión, Ginebra, 2005. “El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Informe VI”. Ginebra.
- Panfichi, Aldo (1993). “Juventud, tradición y trabajo”. En: Portocarrero, Gonzalo (editor). *Los nuevos limeños: sueños, fervores y caminos en el mundo popular*. Lima: Tafos y SUR.
- Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana (2001). *Exclusión y oportunidad: jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación*. Lima: Grade.
- Saavedra, Jaime y Juan José Díaz. (1999). *Desigualdad de ingresos y del gasto en el Perú antes y después de las reformas estructurales*. Serie Reformas Económicas 34. Santiago de Chile: Cepal, 80 pp.
- Sulmont, Denis (1986). *Educación técnica y superior*. Lima: PUCP.
- Tostes, Marta; Alfredo Villavicencio y Juan Carlos Cortés (2004). *Diálogo social sobre formación en el Perú*. Montevideo: Cinterfor - Oficina Internacional del Trabajo.

Toyama, Vinatea y Prella (2005). *Informativo Laboral* N° 12. Mayo.

Vega-Centeno, Máximo y Jackeline Velazco (1999). *Empleo, desempleo y capacitación de jóvenes en ciudades secundarias en el Perú*. Lima: OIT - Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos.

White, Simon y Peter Kenyon (2004). "Enterprise-based Youth Employment Policies, Strategies and Programmes: Initiatives for the Development of Enterprise Action and Strategies". Skills Working Paper No. 1 - InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability. OIT.

Encuestas y bases de datos

INEI (2003-2004). Encuesta Nacional de Hogares de mayo del 2003 a abril del 2004.

— (1998-2001). Base de datos en panel elaborada a partir de las Encuestas Nacionales de Hogares del cuarto trimestre de 1998, 1999, 2000 y 2001.

INEI-MTPE (2001). Encuesta Nacional de Hogares del tercer trimestre del 2001.

— (2000). Encuesta Nacional de Hogares del tercer trimestre del 2000.

— (1999). Encuesta Nacional de Hogares del tercer trimestre de 1999.

— (1998). Encuesta Nacional de Hogares del tercer trimestre de 1998.

— (1997). Encuesta Nacional de Hogares del tercer trimestre de 1997.

— (1996). Encuesta Nacional de Hogares del tercer trimestre de 1996.

MTPE (2003). Encuesta Especializada de Empleo del 2003.

MTPE (2002). Encuesta Especializada de Empleo del 2002.

REFERENCIAS

- (2000). Encuesta Especializada de Empleo del 2000.
- (1995). Encuesta Especializada de Empleo de 1995.
- (1994). Encuesta Especializada de Empleo de 1994.
- (1993). Encuesta Especializada de Empleo de 1993.
- (1992). Encuesta Especializada de Empleo de 1992.
- (1991). Encuesta Especializada de Empleo de 1991.
- (1990). Encuesta Especializada de Empleo de 1990.
- (1986). Encuesta Especializada de Empleo de 1986.

Páginas web consultadas

Banco Central de Reserva del Perú (BCRP)
<http://www.bcrp.gob.pe>

Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (Cipca)
<http://www.cipca.org.pe>

Consejo Nacional de la Juventud (Conaju)
<http://www.conaju.gob.pe>

Dirección General de Migraciones y Naturalización (Digemin)
http://www.digemin.gob.pe/f_home_digemin.asp?cpd=322

Minedu (web). *Estadísticas educativas*. Consulta personalizada en base al Censo Escolar.
<http://escale.minedu.gob.pe/portal/censo/manto1basico.jsp>

Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo (MTPE)
http://www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/leyes/ley_mod_formativas.pdf

Anexos

Anexo 1

Cuadro A1.1
Lima Metropolitana: condiciones de trabajo (1990-2002)

	Desempleo	Modalidades contractuales				Tasa de sindicalización	Protección social	
	Duración del empleo (meses)	Horas trabajadas (semanal)	Permanente	Flexible	Sin contrato		Pensiones	Salud
1990	88,2	40,3	40,3	25,2	34,5	39,0	40,4	40,4
1991	89,1	42,4	42,5	24,5	33,0	27,3	39,7	39,7
1992	81,4	42,6	41,0	26,4	32,6	25,5	35,8	35,8
1993	71,6	42,9	34,8	30,1	35,1	18,0	32,9	45,9
1994	76,2	44,3	34,3	31,4	34,3	18,6	33,9	45,2
1995	70,2	44,3	30,8	31,7	37,5	13,6	33,2	44,5
1996	68,9	43,6	29,1	31,7	39,2	7,2	28,1	36,5
1997	61,3	49,7	28,8	27,1	44,1	11,5	27,5	39,9
1998	62,1	45,9	30,2	23,8	46,0	6,7	29,7	40,5
1999	59,2	43,5	27,4	25,9	46,6	4,9	27,3	38,1
2000	67,2	46,0	28,7	24,4	46,9	5,1	25,4	35,7
2001	64,9	45,1	29,3	24,2	46,5	10,3	26,9	35,5
2002	65,8	49,0	30,6	27,8	41,6	7,5	30,1	36,6

Fuentes: MTPE (1990-1995, 2002), INEI-MTPE (1996-2001).

Cuadro A1.2
Perú urbano: causas de la actividad e inactividad laboral
(1997-2001)

	1997	2001
Total de jóvenes	4.817.574	5.093.408
PEA	58,7	65,8
Ocupados	52,2	55,4
Desocupados	6,6	10,4
Inactivos (¿a qué se dedican?)	41,3	34,2
Estudia	26,5	23,5
Su casa	11,8	8,2
Resto	3,0	2,4
No estudian ni trabajan	21,3	21,1
Hombres	5,9	6,9
Mujeres	15,4	14,0

Fuente: INEI-MTPE (1997, 2001).

Cuadro A1.3
Perú urbano: situación educativa de los jóvenes (2001)

	15-19	20-24	25-29	Total
Total de jóvenes (miles)	1.938	1.722	1.433	5.093
Estudia actualmente (%)	62,2	29,3	9,3	36,2
Educación básica	48,2	2,3	0,7	19,3
Educación superior	14,0	26,9	8,6	16,8
Superior no universitaria	7,2	11,8	3,8	7,8
Superior universitaria	6,8	15,2	4,8	9,1
No estudia pero estudió (%)	37,3	70,2	90,2	63,3
Educación básica no completa	14,8	22,5	24,8	20,2
Egresado de secundaria	21,3	34,2	33,4	29,1
Superior no completa	1,1	4,7	9,1	4,5
Egresado superior	0,1	8,8	23,0	9,5
No ha estudiado nada (%)	0,5	0,6	0,5	0,5

Fuente: INEI-MTPE (2001).

ANEXOS

Cuadro A1.4
Perú urbano: combinaciones de educación y trabajo (2001)

	Estudia educación básica	Educación superior	No estudia pero estudió		No estudia ni estudió	Total
			Educación básica	Educación superior		
Total de jóvenes*	19,3	16,8	49,4	13,9	0,5	5.093
PEA	7,2	8,5	37,9	12,1	0,2	65,8
Ocupado	6,1	7,0	31,9	10,2	0,1	55,4
Tpo. parcial	3,9	4,3	10,4	4,3	0,0	22,9
Tpo. completo	2,2	2,7	21,5	5,9	0,1	32,5
Desocupado	1,1	1,5	5,9	1,8	0,1	10,4
Inactivo	12,1	8,4	11,6	1,8	0,3	34,2
Estudiante	11,8	8,0	3,2	0,5	0,0	23,5
Su casa	0,2	0,2	6,7	1,0	0,1	8,2
Resto	0,1	0,1	1,7	0,3	0,2	2,4

Fuente: INEI-MTPE (2001).

*Nota: en miles.

Cuadro A1.5
Perú urbano: ¿dónde y en qué se capacitan los jóvenes? (2001)

	15-19	20-24	25-29	Total
Total de jóvenes (miles)	1.938	1.722	1.433	5.093
Se capacita	24,9	44,0	47,6	37,8
¿Dónde se capacitan? (%)				
Centro de entrenamiento ocupacional	8,7	14,0	17,6	13,0
Centro de formación sectorial	1,0	3,8	2,2	2,3
Curso instituto sup. / esc. sup.	7,2	13,3	13,6	11,1
Curso en una universidad	2,2	5,3	4,8	4,0
Colegio sec., técnico o instituto	1,5	1,0	0,8	1,1
Centro de trabajo (empresa)	0,2	1,6	2,7	1
FF.AA.	0,0	0,2	0,5	0,2
Otro	4,2	4,8	5,5	4,8
¿En qué se capacitan? (%)				
Computación avanzada	4,1	5,7	4,7	4,8
Cosmetología	1,1	2,3	3,0	2,0
Inglés (básico)	3,3	4,2	3,1	3,6
Computación básica	5,4	7,4	5,3	6,1
Modista	0,1	0,4	0,7	0,4
Alta costura	0,0	0,2	0,6	0,2
Ensamblaje/repación de computadoras	0,3	0,5	0,4	0,4
No se capacita	75,1	56,0	52,4	62,2

Fuente: INEI-MTPE (2001).

Cuadro A1.6
Perú urbano: estructura del mercado laboral de los jóvenes
(1997-2001)

	1997	2001
Total de jóvenes ocupados	2.512.602	2.821.386
Hombres (%)	55,1	54,8
Mujeres (%)	44,9	45,2
Modalidad de inserción laboral (%)		
Público	7,3	6,0
Privado	92,7	94,0
Categoría ocupacional		
Patrones	2,2	2,2
Independientes	23,2	25,4
Asalariados	57,0	52,2
Micro (2-9)	24,8	25,4
Pequeña (10-49)	11,9	9,1
Mediana (50-99)	2,3	3,0
Grande (100+)	17,9	14,5
Otros	17,6	20,3

Fuente: INEI-MTPE (1997, 2001).

Cuadro A1.7
Perú urbano: composición del empleo juvenil por rama de actividad
(1997-2001)

	1997	2001
Actividades extractivas	6,04	7,01
Industria	15,91	13,76
Construcción	6,26	4,39
Comercio	26,29	25,18
Restaurantes y hoteles	6,02	8,37
Transportes, almac. y comunicaciones	8,20	9,24
Servicios	25,26	23,92
Hogares	6,02	8,12

Fuente: INEI-MTPE (1997, 2001).

ANEXOS

Cuadro A1.8
Perú urbano: empleo juvenil por subramas,
cuatro dígitos CIIU (2001)

	2001
Hombres	
Otros tipos de transporte reg. de pasajeros terrestre	8,8
Otros tipos de venta al por menor no realizada en almacenes de alimentos y bebidas	6,1
Construcción de edificios y obras de ing. civil	5,8
Restaurantes, bares y cantinas	4,2
Mantenimiento y reparación de vehículos automotores	3,4
Cultivo de cereales y otros cultivos NCP	3,3
Cultivo de productos agrícolas con cría de animales	3,0
Venta al por menor de alimentos y bebidas	2,5
Venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco	2,4
Otros tipos de transporte no reg. de pasajeros terrestre	2,4
Mujeres	
Hogares priv. con serv. doméstico	16,7
Restaurantes, bares y cantinas	12,0
Otro tipo de venta al por menor en almac. no espec.	9,7
Otros tipos de venta al por menor no realizada en almacenes de alimentos y bebidas	6,9
Venta al por menor de prod. de todo tipo en ptos. de mercado	4,0
Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	3,6
Enseñanza primaria	3,3
Lavado y limpieza de prendas de tela y piel	2,3
Enseñanza secundaria de formación general	2,0
Otras actividades de tipo servicio NCP	1,7

Fuente: INEI-MTPE (2001).

Cuadro A1.9
Perú urbano: empleo juvenil por ocupaciones específicas
(1997-2001)

	1997	2001
Hombres (% del total de jóvenes ocupados)		
Comerciantes vendedores al por mayor y menor	9,1	8,9
Obreros, mecán. y ajustad. de metales, equipos eléct., electrón. y de vehíc. de motor	8,4	6,5
Peones (miner.; construcc.; elect.; gas y agua; manuf.; y transp.)	8,1	6,9
Conductores de medios de transporte	7,6	8,9
Personal doméstico, limpiadores, lavaderos y afines	7,0	11,9
Vendedores ambulantes	5,8	6,6
Peones agropecuarios, forestales de pesca y afines	5,1	6,3
Obreros de calzado, sastres, modistos y afines	4,9	4,5
Obreros de la construcción	3,2	2,3
Cobradores y vendedores de serv. transp.	3,1	3,4
Mujeres (% del total de jóvenes ocupadas)		
Personal doméstico, limpiadores, lavaderos y afines	21,0	27,6
Comerciantes vendedores al por mayor y menor	19,6	16,5
Vendedores ambulantes	13,6	12,8
Profesores	7,3	6,7
Jefes de dependencias administrativas	6,7	5,0
Obreros de calzado, sastres, modistos y afines	3,2	3,5
Jefes, ecónomas y mayordomos	3,2	4,9
Cajeros, recepcionistas y trab. asimilados	2,4	2,4
Peones agropecuarios, forestales de pesca y afines	2,2	3,0
Jefes de ventas y técnicos (admin., contab., econ., fin.)	1,9	1,5

Fuente: INEI-MTPE (1997, 2001).

ANEXOS

Cuadro A1.10
Perú urbano: condiciones de trabajo de los jóvenes
(1997-2001)

	1997	2001
Duración del empleo (meses)	22,8	22,0
Horas trabajadas (semanal)	40,4	41,3
Modalidades contractuales (%)		
Permanente	7,9	6,0
Flexible	33,5	29,0
Sin contrato	58,5	65,0
Tasa de sindicalización (%) (sobre emp. de 20 a más trabajadores)	4,5	3,9
Protección social (%)		
Pensiones	15,4	14,1
Salud	23,4	19,3

Fuente: INEI-MTPE (1997, 2001).

Anexo 2

Cuadro A2.1
Muestra original y resultante

Actividad económica	Muestra original	Muestra resultante
Servicios	68	34
Comercio	26	12
Industria	71	39
Minería	7	3
Total	172	88

Fuente: entrevistas a empresarios.
Elaboración: propia.

Cuadro A2.2
Perú: integración por tamaño de empresa

	Servicios-Comercio	Industria-Minería	Total
Está integrada	28,4	27,3	55,7
Con empresas de la misma actividad	5,7	6,8	12,5
Con empresas de otra actividad	5,7	4,5	10,2
Con ambas	17,0	15,9	33,0
No está integrada	23,9	20,5	44,3
Total	52,3	47,7	100,0

Nota: todos los porcentajes son calculados respecto al total de empresas encuestadas.
Fuente: encuesta realizada a empresarios.
Elaboración: propia.

ANEXOS

Cuadro A2.3
Perú: cambios en las ventas en los últimos cinco años

	Servicios-Comercio	Industria-Minería	Total
No respondió	2,3	2,3	4,5
Han permanecido iguales	5,7	6,8	12,5
Han disminuido	8,0	6,8	14,8
Han aumentado	36,4	31,8	68,2
Total	52,3	47,7	100,0

Nota: todos los porcentajes son calculados respecto al total de empresas encuestadas.
Fuente: encuesta realizada a empresarios.
Elaboración: propia.

Cuadro A2.4
Perú: empresas que sí realizaron cambios en los últimos cinco años

	Servicios-Comercio	Industria-Minería	Total
Cambios en pauta de producción			
Expansión/reducción	21,6	28,4	50,0
Diversificación/especificación	14,8	28,4	43,2
Reestructuración organizativa	22,7	27,3	50,0
Cambio tecnológico	23,9	35,2	59,1

Fuente: encuesta realizada a empresarios.
Elaboración: propia.

Cuadro A2.5
Perú: características de los trabajadores por actividad económica
(% promedio)

	Servicios	Comercio	Industria	Minería	Total
Por sexo					
Hombres	69,6	57,3	69,5	88,7	68,5
Mujeres	30,4	42,8	30,5	11,3	31,5
Por edad					
Jóvenes	56,5	56,2	52,6	24,0	53,5
Adultos	43,5	43,8	47,6	76,0	46,6
Por ocupación					
Obreros	21,4	20,9	66,1	48,3	42,6
Empleados	70,3	76,3	31,7	27,3	52,1
Directores/gerentes	8,3	2,8	2,8	24,3	5,6
Por nivel de educación					
Básica	27,3	34,0	52,6	5,0	39,9
Superior técnica	38,0	31,6	31,5	20,0	33,5
Superior universitaria	34,4	34,4	16,1	75,0	26,6

Fuente: cálculo propio basado en encuesta realizada a empresarios.

Cuadro A2.6
Perú: trabajadores propios y de *service* de las empresas
(% promedio)

	Servicios	Comercio	Industria	Minería	Total
Propios	89,6	87,6	95,8	77,2	91,7
Service	4,1	4,0	4,2	22,8	4,8

Fuente: cálculo propio basado en encuesta realizada a empresarios.

ANEXOS

Cuadro A2.7

Perú: Empresas con alta rotación laboral por actividad económica (%)

	Servicios-Comercio	Industria-Minería	Total
NC	2,3	1,1	3,4
Sí	12,5	12,5	25,0
No	37,5	34,1	71,6
Total	52,3	47,7	100,0

Fuente: cálculo propio basado en encuesta realizada a empresarios.

Cuadro A2.8

**Modalidad de contratación de los jóvenes
(% promedio)**

	Servicios-Comercio	Industria-Minería	Total
Permanente	42,5	36,3	39,8
Temporal	40,7	48,3	44,1
Service	0,4	2,5	1,3
Form. lab. juvenil	3,6	3,4	3,5
Prácticas preprofes.	12,2	9,0	10,8
De aprendizaje	0,5	0,6	0,6

Fuente: cálculo propio basado en encuesta realizada a empresarios.

Cuadro A2.9
¿Cómo contratan a los jóvenes? (%)

	Servicios-Comercio	Industria-Minería	Total
¿Publica anuncios en los diarios?	23,9	17,0	40,9
¿Coloca avisos en la puerta de la empresa?	6,8	10,2	17,0
¿Coordina con centros de formación?	19,3	28,4	47,7
¿Acude a bolsas de trabajo?	21,6	21,6	43,2
¿Toma pruebas de campo a los candidatos?	20,5	34,1	54,5
¿Toma pruebas escritas de selección?	26,1	21,6	47,7
¿Realiza período de prueba?	26,1	40,9	67,0
Otros			
Contrata por recomendaciones	5,7	8,0	13,6
Bolsas de trabajo de las universidades	8,0	1,1	9,1

Nota: los porcentajes son calculados con respecto al total de empresas de la muestra.
Fuente: cálculo propio basado en encuesta realizada a empresarios.

Cuadro A2.10
Importancia de algunos criterios de selección del personal joven

	Servicios-Comercio	Industria-Minería	Total
Experiencia laboral previa	6,3	6,8	6,5
Credenciales: recomendaciones, certificados, lugar de estudios	5,9	6,1	6,0
Nivel educativo	6,9	7,2	7,0
Actitudes generales para el trabajo	8,4	8,5	8,4
Capacidad de comunicación oral y escrita	7,6	7,3	7,5
Conocimiento de habilidades específicas para la empresa	7,2	7,6	7,4

Nota: los valores que puede tomar el nivel de importancia que se asigne a cada criterio pueden ir de 1 (menos importante) a 10 (más importante).
Fuente: cálculo propio basado en encuesta realizada a empresarios.

ANEXOS

Cuadro A2.11
¿Por qué prefieren a los jóvenes? (%)

	Servicios-Comercio	Industria-Minería	Total
Porque le resulta menos costoso	6,8	10,2	17,0
Por su mayor flexibilidad en cuanto a condiciones laborales	22,7	15,9	38,6
Por la legislación laboral	4,5	4,5	9,1
Por la coyuntura económica	5,7	4,5	10,2
Por la actividad económica de la empresa	22,7	20,5	43,2
Porque son más dinámicos, más hábiles, etc.	3,4	1,1	4,5

Nota: los porcentajes son calculados con respecto al total de empresas de la muestra.
Fuente: cálculo propio basado en encuesta realizada a empresarios.

Cuadro A2.12
¿Las empresas capacitan a sus trabajadores? (%)

	¿Capacitaron a sus trabajadores?		
	Sí	No	Total
Micro	0,0	100,0	100,0
Pequeña	63,6	36,4	100,0
Mediana	86,7	13,3	100,0
Grande	97,9	2,1	100,0
Total	84,1	15,9	100,0

Fuente: cálculo propio basado en encuesta realizada a empresarios.

Anexo 3

Cuadro A3.1
Diseño de los grupos focales en Lima

Segmento	Características del nivel educativo alcanzado	Nº de grupos
a) Jóvenes que recién han entrado al mercado de trabajo o están a punto de hacerlo	Primer grupo <ul style="list-style-type: none"> Jóvenes sin estudios. Jóvenes con estudios primarios, pero sin complementarlos. 	1
	Segundo grupo <ul style="list-style-type: none"> Jóvenes con estudios primarios completos. Jóvenes con estudios primarios completos más algunos años de estudios secundarios sin complementarlos. 	1
	Tercer grupo <ul style="list-style-type: none"> Jóvenes con estudios secundarios completos. Jóvenes con estudios secundarios completos con algunos estudios técnicos (no universitarios) adicionales, pero sin título adicional. Jóvenes con estudios secundarios completos con hasta dos años de universitarios. 	1
	Cuarto grupo <ul style="list-style-type: none"> Jóvenes con estudios secundarios completos y un título postsecundario (no universitario) adicional. Jóvenes con estudios secundarios completos y tres o más años de estudios universitarios, con y sin título universitario. 	1
b) Adultos jóvenes con 5 a 10 años de experiencia laboral	Quinto grupo <ul style="list-style-type: none"> Jóvenes sin estudios o con estudios primarios, pero sin complementarlos. 	1

ANEXOS

Segmento	Características del nivel educativo alcanzado	Nº de grupos
	Sexto grupo <ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes con estudios primarios completos. • Jóvenes con estudios primarios completos más algunos años de estudios secundarios, pero sin complementarlos. 	1
	Séptimo grupo <ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes con estudios secundarios completos. • Jóvenes con estudios secundarios completos con algunos estudios técnicos (no universitarios) adicionales, pero sin título adicional. Jóvenes con estudios secundarios completos con hasta dos años de estudios universitarios. 	1
	Octavo grupo <ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes con estudios secundarios completos y un título postsecundario (no universitario) adicional. • Jóvenes con estudios secundarios completos y tres o más años de estudios universitarios; con y sin título universitario. 	1
Total de grupos por ciudad		8

Nota: se realizaron un total de dieciséis dinámicas grupales, ocho en la ciudad de Lima y ocho en Chiclayo.

Fuente: Cuánto (2005).

Anexo 3
Cuadro A3.1
Diseño de los grupos focales en Lima

Segmento	Características del nivel educativo alcanzado	Nº de grupos
a) Jóvenes que recién han entrado al mercado de trabajo o están a punto de hacerlo	Primer grupo • Jóvenes sin estudios. • Jóvenes con estudios primarios, pero sin complementarlos.	1
	Segundo grupo • Jóvenes con estudios primarios completos. • Jóvenes con estudios primarios completos más algunos años de estudios secundarios sin complementarlos.	1
	Tercer grupo • Jóvenes con estudios secundarios completos. • Jóvenes con estudios secundarios completos con algunos estudios técnicos (no universitarios) adicionales, pero sin título adicional. • Jóvenes con estudios secundarios completos con hasta dos años de estudios universitarios.	1
	Cuarto grupo • Jóvenes con estudios secundarios completos y un título postsecundario (no universitario) adicional. • Jóvenes con estudios secundarios completos y tres o más años de estudios universitarios, con y sin título universitario.	1
b) Adultos jóvenes con 5 a 10 años de experiencia laboral	Quinto grupo • Jóvenes sin estudios o con estudios primarios, pero sin complementarlos.	1
	Sexto grupo • Jóvenes con estudios primarios completos. • Jóvenes con estudios primarios completos más algunos años de estudios secundarios, pero sin complementarlos.	1

ANEXOS

Segmento	Características del nivel educativo alcanzado	Nº de grupos
	<p>Séptimo grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes con estudios secundarios completos. • Jóvenes con estudios secundarios completos con algunos estudios técnicos (no universitarios) adicionales, pero sin título adicional. • Jóvenes con estudios secundarios completos con hasta dos años de estudios universitarios. 	1
	<p>Octavo grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes con estudios secundarios completos y un título postsecundario (no universitario) adicional. • Jóvenes con estudios secundarios completos y tres o más años de estudios universitarios; con y sin título universitario. 	1
Total de grupos por ciudad		8

Nota: se realizaron un total de dieciséis dinámicas grupales, ocho en la ciudad de Lima y ocho en Chiclayo.

Fuente: Cuánto (2005).

Anexo 4

Recuadro A4.1
Metodología del capítulo 4

El estudio se desarrolló utilizando dos tipos de fuentes de información: a) datos cuantitativos provenientes de una base de datos panel en la que se intentó hacer un seguimiento de las trayectorias más importantes de los jóvenes en el mercado de trabajo y b) estudios de caso específicos de un grupo de jóvenes de la misma base de datos, con el objetivo de conocer sus percepciones y actitudes frente a la dinámica del mercado de trabajo.

El análisis cuantitativo que se presenta en este capítulo se basa fundamentalmente en la base de datos panel de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), que realizó un seguimiento de hogares desde 1998 hasta el 2001. Es decir, se tienen cuatro observaciones para cada hogar durante este período. Cabe indicar que el período de análisis se caracterizó por ser uno de aguda recesión. En efecto, en 1998 la economía peruana ingresó a un período recesivo luego de cuatro años de crecimiento acelerado (1993-1997), como consecuencia del impacto de la crisis internacional y el fenómeno El Niño. Este período recesivo luego se vio prolongado por la crisis política que vivió el país entre los años 2000 y 2001. La base de datos contiene aproximadamente 1.110 casos de hogares seguidos en los cuatro años, de modo que se trata de un panel balanceado. En términos de número de individuos en edad de trabajar, la base de datos contiene información para 2.617, que se descomponen entre más de 800 jóvenes y mil 800 adultos (no jóvenes). Para fines del presente estudio, que tiene como objetivo el seguimiento de trayectorias de jóvenes en el tiempo, la base de datos con la que finalmente trabajamos está referida a los que fueron jóvenes en el año 1998. Es a este grupo al que le hacemos seguimiento en grupos más o menos homogéneos. Algunos de ellos dejaron de ser jóvenes en los años subsiguientes. De este modo, considerando que el seguimiento lo realizamos a este grupo de jóvenes, el análisis se concentrará en 528 jóvenes del área urbana, de los cuales el 52% son mujeres.

El análisis cuantitativo permite identificar trayectorias distintas en los jóvenes, que se agrupan para tener una idea de tendencia general. Sin embargo, aun al interior de esos agrupamientos es posible encontrar dispersión. Por ello, se hace necesario recolectar y analizar información más detallada sobre algunos de los casos desde una mirada más bien cualitativa, para resaltar la complejidad de este tema. Así, la idea principal del análisis cualitativo fue tratar de hacer un seguimiento a un grupo de jóvenes que fueron encontrados en la Enaho. Dado que tenemos información sobre su situación laboral en cada uno de los años, la idea fue intentar hacer un seguimiento de lo que ocurrió después con ellos. En principio, la Enaho no contiene la identificación de los individuos entrevistados, pero mediante algunas características de la encuesta pudimos establecer las direcciones probables para un grupo de 79 jóvenes de la Enaho, específicamente para la ciudad de Lima¹⁰⁸. De las 79 direcciones probables, 36 resultaron erradas, 11 sí eran las direcciones correctas pero ya se habían mudado, y 2 habían migrado (uno al extranjero y otro al interior del país). Así, se ubicó efectivamente a 30 jóvenes de la Enaho, de los cuales 11 rechazaron ser entrevistados, mientras que 19 sí accedieron a la entrevista. La guía de preguntas indagó sobre sus trayectorias de empleo desde su primer trabajo, percepción sobre las limitaciones y posibilidades que ellos han encontrado en sus trayectorias laborales y percepción acerca de qué es el trabajo, cuál es su importancia y cuáles son sus expectativas en el tema.

¹⁰⁸ En el panel de la Enaho hay una muestra tomada en 1998 a 528 jóvenes, que representan a cuatro millones y medio de jóvenes del área urbana, aproximadamente. De ellos, 123 (que representan a un millón de jóvenes) son de Lima Metropolitana.

ANEXOS

Cuadro A4.1
Estudios previos sobre dinámica laboral en Perú

Estudio	Ámbito	Nº de observaciones	Fechas	Temas analizados
Chacaltana, Juan (1993)	Lima Metropolitana	1.772 casos en 1989 y 1.470 casos en 1991	1989 y 1991	Dinámica ocupacional
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1998b)	Perú urbano	8.277 individuos mayores de 14 años seguidos durante cuatro trimestres	1996 (los cuatro trimestres)	Dinámica laboral
Díaz, Juan J. y Eduardo Maruyama (1999)	Perú urbano	8.277 individuos mayores de 14 años seguidos durante cuatro trimestres	1996 (los cuatro trimestres)	Dinámica del desempleo
Chacaltana, Juan (2000)	Perú urbano	8.277 individuos mayores de 14 años seguidos durante cuatro trimestres	1996 (los cuatro trimestres)	Dinámica del desempleo
Herrera, Javier y Nancy Hidalgo (2002)	Lima Metropolitana	60.000 individuos	De abril del 2001 a octubre del 2002	Vulnerabilidad del empleo
Herrera, Javier y Gerardo Rosas (2003)	Perú	6.006 individuos de 14 a 65 años seguidos durante tres años	1997-1999 (los últimos trimestres de los tres años)	Dinámica del desempleo

Fuente: los documentos ya mencionados.
Elaboración: propia.

Cuadro A4.2
Transiciones laborales de jóvenes y adultos

	1998/1999		1999/2000		2000/2001		1998/2001*	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
No muestra	68,1	79,4	65,1	82,5	68,3	79,2	60,2	76,5
Ocupado en las 4 observaciones	39,9	61,9	42,3	62,5	48,2	59,8	40,0	57,6
De ocupados en las 4 observaciones	1,4	0,1	1,1	0,1	2,1	0,8	1,0	1,3
Inactivos en las 4 observaciones	26,8	17,4	21,7	19,9	18,1	18,6	19,2	17,6
Cambio	31,9	20,6	34,9	17,5	31,7	20,8	39,8	23,5
Ocupados-Desocupados	2,3	0,8	3,8	1,6	5,0	2,6	4,4	4,8
Ocupados-Inactivos	8,9	6,6	8,1	7,4	8,1	7,8	6,8	8,9
Desocupados-Ocupados	3,9	3,2	3,9	1,0	3,2	1,0	5,6	2,8
Desocupados-Inactivos	3,1	1,2	1,9	0,2	1,7	0,4	1,8	0,4
Inactivo-Ocupados	10,5	6,4	15,0	6,8	11,1	5,7	16,9	6,0
Inactivo-Desocupados	3,2	0,4	2,1	0,5	2,5	3,2	4,3	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, no considera los años intermedios.

Fuente: INEI (1998-2001).

Elaboración: propia.

ANEXOS

Cuadro A4.3
Patrones de movilidad por características individuales

	Sin cambios			Cambios	Total
	Ocupados	Desocupados	Inactivos		
Adultos	50,51	0,00	13,16	36,32	100,00
Jóvenes	30,51	0,00	12,46	57,04	100,00
Sexo					
Hombre	20,36	0,00	3,98	23,73	48,06
Mujer	10,15	0,00	8,48	33,31	51,94
Educación					
Primaria	2,81	0,00	1,56	6,78	11,15
Secundaria	18,61	0,00	8,18	36,02	62,80
Superior	8,89	0,00	2,72	14,24	25,85
Dominio					
Lima	8,35	0,00	2,21	12,98	23,53
Resto urbano	22,16	0,00	10,25	44,06	76,47

Fuente: INEI (1998-2001).
Elaboración: propia.

Cuadro A4.4
Jóvenes: transiciones en la categoría ocupacional

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	1998/2001*
No cambia	63,9	58,2	61,1	53,6
Independiente-Independiente	6,6	7,0	8,4	6,0
Patrón-Patrón	0,0	0,6	0,3	0,2
Asalariado-Asalariado	20,0	20,5	24,5	18,5
Otro-Otro	2,9	3,4	3,5	2,5
No ocupados-No ocupados	34,5	26,8	24,4	26,3
Cambia	36,1	41,8	38,9	46,4
Independiente-Patrón	0,7	0,7	0,3	0,4
Independiente-Asalariado	1,6	2,8	3,3	3,9
Independiente-TFNR y de hogar	0,7	0,0	0,3	0,5
Independiente-No ocupado	3,3	2,7	4,4	2,1
Patrón-Independiente	0,3	0,2	1,1	0,5
Patrón-Asalariado	0,4	0,0	0,4	0,0
Patrón-TFNR y de hogar	0,0	0,0	0,0	0,0
Patrón- No ocupado	0,0	0,3	0,1	0,0
Asalariado-Independiente	2,7	3,6	2,7	4,0
Asalariado-Patrón	0,2	0,4	0,2	0,0
Asalariado-TFNR y de hogar	0,4	1,1	0,8	0,4
Asalariado-No ocupado	4,1	6,5	6,1	4,4
Otro-Independiente	1,0	0,6	1,0	0,5
Otro-Patrón	0,2	0,0	0,0	0,3
Otro-Asalariado	2,3	1,5	1,4	2,2
Otro-No ocupado	3,8	2,4	2,4	4,7
No ocupado-Independiente	2,6	5,2	2,7	4,9
No ocupado-Patrón	0,0	0,3	0,3	0,1
No ocupado-Asalariado	7,7	9,6	9,6	14,6
No ocupado-Otro	4,0	3,9	1,7	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

*Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, no considera los años intermedios.

Fuente: INEI (1998-2001).

Elaboración: propia.

ANEXOS

Cuadro A4.5
Adultos: transiciones en la categoría ocupacional

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	1998/2001*
No cambia	67,30	68,27	69,55	61,96
Independiente-Independiente	21,2	21,5	21,4	19,9
Patrón-Patrón	2,9	2,7	2,1	1,8
Asalariado-Asalariado	22,2	21,6	20,6	18,9
Otro-Otro	1,9	1,7	2,3	1,5
No ocupados-No ocupados	19,1	20,7	23,1	19,9
Cambia	32,7	31,7	30,4	38,0
Independiente-Patrón	1,9	1,3	1,9	1,7
Independiente-Asalariado	4,2	2,4	2,9	3,4
Independiente-TFNR y de hogar	0,5	1,3	1,2	1,3
Independiente-No ocupado	5,3	5,0	6,4	6,7
Patrón-Independiente	1,0	2,1	1,7	2,1
Patrón-Asalariado	0,8	0,2	0,5	0,9
Patrón-TFNR y de hogar	0,2	0,3	0,0	0,1
Patrón- No ocupado	1,5	0,4	0,7	1,5
Asalariado-Independiente	2,2	4,9	2,7	2,8
Asalariado-Patrón	0,0	0,6	0,2	0,3
Asalariado-TFNR y de hogar	0,3	0,5	0,2	0,2
Asalariado-No ocupado	1,5	2,8	2,2	4,0
Otro-Independiente	1,7	0,9	1,0	1,6
Otro-Patrón	0,3	0,1	0,1	0,2
Otro-Asalariado	0,4	0,2	0,8	0,7
Otro-No ocupado	1,2	0,8	1,2	1,5
No ocupado-Independiente	5,3	4,4	3,7	4,0
No ocupado-Patrón	0,8	0,4	0,2	0,6
No ocupado-Asalariado	2,8	1,4	2,0	3,0
No ocupado-Otro	0,7	1,5	0,7	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

*Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, no considera los años intermedios.

Fuente: INEI (1998-2001).

Elaboración: propia.

Cuadro A4.6
Transiciones en la rama de actividad

	1998/1999		1999/2000		2000/2001		1998/2001*	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Inmovilidad	63,5	70,3	56,3	72,3	58,3	72,4	52,2	65,2
Agricultura-Agricultura	1,1	5,6	2,0	5,7	2,1	4,9	1,5	4,4
Minería-Minería	0,2	0,8	0,0	0,8	0,0	0,6	0,0	0,7
Industria-Industria	2,7	5,8	2,1	4,9	3,6	5,0	3,4	5,6
Energía, agua, gas, electricidad, gas	0,2	0,1	0,0	0,6	0,7	0,7	0,1	0,7
Construcción-Industria	1,7	3,9	1,0	2,5	2,0	2,4	1,9	2,6
Comercio-Comercio	7,8	12,4	8,3	13,1	8,4	13,0	5,8	11,2
Servicios-Servicios	11,7	21,0	12,6	22,6	13,9	20,4	9,5	18,1
No ocupado-No ocupado	38,6	20,7	30,3	22,7	27,1	25,2	30,0	21,5
Movilidad	36,5	29,3	43,2	27,4	42,2	28,1	47,6	34,8
Agricultura-Industria	0,0	0,7	0,2	0,6	0,5	0,4	0,3	0,5
Agricultura-Comercio	0,8	0,1	0,4	0,1	0,2	0,4	0,0	0,2
Agricultura-Comercio	0,3	0,4	0,4	1,1	0,6	0,6	0,5	0,9
Agricultura-Servicios	0,2	0,1	0,0	0,6	0,7	0,7	0,1	0,7
Agricultura-No ocupado	1,1	2,8	1,5	1,4	0,5	1,2	1,0	3,0
Minería-Agricultura	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minería-Industria	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Minería-Comercio	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Minería-Comercio	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0
Minería-Servicios	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Minería-No ocupado	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1

...

ANEXOS

	1998/1999		1999/2000		2000/2001		1998/2001*	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Industria-Agricultura	0,2	0,3	0,4	0,7	0,2	0,3	0,2	0,4
Industria-Minería	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Industria-Construcción	0,9	0,0	0,2	0,1	0,4	0,5	0,0	0,3
Industria-Comercio	0,4	0,4	0,6	1,0	1,0	0,9	1,3	0,5
Industria-Servicios	0,7	0,2	1,1	0,4	0,9	0,0	0,9	0,4
Industria-No ocupado	1,8	1,2	2,4	0,6	1,9	0,9	0,5	1,3
Elec., agua, gas-Construcción	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0
Elec., agua, gas-Comercio	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Elec., agua, gas-Servicios	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
Elec., agua, gas-No ocupado	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,3
Construcción-Agricultura	0,3	0,2	1,2	0,4	0,1	0,0	0,0	0,1
Construcción-Minería	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Construcción-Industria	0,6	0,3	0,6	0,1	0,0	0,0	0,8	0,1
Construcción-Elec., agua, gas	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Comercio-Comercio	0,6	0,0	0,2	0,3	0,6	0,5	0,3	0,7
Comercio-Servicios	0,7	0,6	0,3	0,5	0,9	0,5	0,5	1,0
Comercio-No ocupado	0,5	0,5	0,7	0,9	0,9	0,6	0,6	1,0
Comercio-Agricultura	0,8	1,0	0,0	0,2	0,2	0,7	0,6	1,0
Comercio-Minería	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Comercio-Industria	1,0	0,4	1,4	0,4	1,5	1,5	1,1	0,5
Comercio-Construcción	0,1	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1	0,5	0,6
Comercio-Servicios	2,4	3,4	0,9	0,9	2,8	1,5	2,8	2,6
Comercio-No ocupado	4,2	2,5	3,3	2,8	5,3	3,7	5,1	3,9
Servicios-Agricultura	0,3	0,3	0,3	0,1	0,0	0,5	0,1	0,2
Servicios-Minería	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Servicios-Industria	0,7	0,1	0,5	0,4	0,9	0,6	0,4	0,4
Servicios-Elec., gas y agua	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,3	0,2	0,0

EMPLEOS PARA LOS JÓVENES

	1998/1999		1999/2000		2000/2001		1998/2001*	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Servicios-Construcción	0,0	0,1	1,3	0,5	0,4	0,4	0,5	0,0
Servicios-Comercio	1,3	1,1	1,4	2,1	1,8	0,8	1,5	1,2
Servicios-No ocupado	2,5	2,0	3,9	3,2	4,7	3,8	3,1	4,1
No ocupado-Agricultura	1,7	1,9	0,5	1,1	1,3	0,6	1,5	1,5
No ocupado-Manufactura	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0
No ocupado-Industria	1,9	0,9	2,8	0,9	2,6	1,0	3,1	1,2
No ocupado-Construcción	1,0	0,4	1,3	0,4	1,2	0,2	0,8	0,4
No ocupado-Comercio	3,6	3,3	7,1	3,2	4,7	1,9	7,9	2,6
No ocupado-Servicios	4,9	3,0	7,1	1,8	4,5	2,6	10,2	2,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, no considera los años intermedios.

Fuente: INEI (1998-2001).

Elaboración: propia.

ANEXOS

Cuadro A4.7
Transiciones de los asalariados por tamaño de empresa

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	1998/2001*
No cambia	65,2	65,7	62,5	59,8
Micro-Micro	40,0	33,4	28,6	27,7
Pequeña-Pequeña	2,3	0,9	0,6	1,5
Mediana-Mediana	0,0	1,7	1,1	1,8
Grande-Grande	22,9	29,7	32,3	28,9
Cambia	34,8	34,3	37,5	40,2
Micro-Pequeña	1,9	5,2	4,1	6,5
Micro-Mediana	3,0	1,3	4,5	3,4
Micro-Grande	4,7	8,2	6,6	7,8
Pequeña-Micro	3,8	4,0	4,3	3,8
Pequeña-Mediana	0,9	1,3	1,7	2,5
Pequeña-Grande	2,9	1,9	1,8	2,4
Mediana-Micro	6,8	0,0	0,4	4,2
Mediana-Pequeña	0,0	0,7	0,0	1,9
Mediana-Grande	1,5	5,0	0,7	0,8
Grande-Micro	2,5	5,9	7,8	2,3
Grande-Pequeña	3,1	0,8	2,6	2,1
Grande-Mediana	3,7	0,0	3,1	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

*Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, no considera los años intermedios.

Fuente: INEI (1998-2001).

Elaboración: propia.

Cuadro A4.8
Flujos de entrada al desempleo

	Tasa de desempleo	Por receso o renuncia	Nuevos ingresos	Reingresos	Permanencias
1999					
Joven	8,57	3,24	0,76	3,24	1,33
Adulto	2,13	2,13	0,00	0,00	0,00
Total	8,04	3,15	0,70	2,97	1,22
2000					
Joven	6,67	3,24	0,57	1,71	1,14
Adulto	1,10	0,00	0,00	1,10	0,00
Total	5,84	2,76	0,49	1,62	0,97
2001					
Joven	7,58	3,89	0,82	1,43	1,43
Adulto	1,42	0,71	0,00	0,71	0,00
Total	6,20	3,18	0,64	1,27	1,11

Fuente: INEI (1998-2001).
Elaboración: propia.

Cuadro A4.9
Flujos de salida del desempleo

	Salidas al empleo						Subtotal	Salen a la inactividad	Total del desempleo
	Igual ocupación	Diferente ocupación	Igual rama	Diferente rama	Nuevo				
1999									
Joven	2,1	31,9	8,5	25,5	14,9	48,9	36,2	85,1	
Adulto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	
Total	2,1	31,3	8,3	25,0	14,6	47,9	37,5	85,4	
2000									
Joven	14,6	34,1	17,1	31,7	4,9	53,7	31,7	85,4	
Adulto	0,0	80,0	20,0	60,0	0,0	80,0	20,0	100,0	
Total	13,0	39,1	17,4	34,8	4,3	56,5	30,4	87,0	
2001									
Joven	11,8	32,4	8,8	35,3	8,8	52,9	26,5	79,4	
Adulto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	
Total	11,1	30,6	8,3	33,3	8,3	50,0	30,6	80,6	

Fuente: INEI (1998-2001)
Elaboración: propia.

Cuadro A5.1

Resultados de encuestas a instituciones con programas que promueven el empleo juvenil¹⁰⁹

Institución/ programa	Público objetivo	Objetivo	Logros	Dificultades	Lecciones
Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo / ProJoven (1996-hasta la fecha)	Jóvenes que tengan de 16 a 24 años, que provengan de hogares de escasos recursos económicos, con o sin secundaria completa y con un máximo de 480 horas de capacitación postsecundaria, que no se encuentren adecuadamente empleados y que residan en zonas urbanas.	ProJoven tiene como objetivo fundamental facilitar el acceso de jóvenes de 16 a 24 años de escasos recursos al mercado laboral formal, en condiciones adecuadas, a través de acciones específicas de capacitación y experiencia laboral que respondan a los requerimientos del sector productivo.	Durante las primeras once convocatorias: 34.339 jóvenes beneficiados; 1.786 cursos adjudicados; 435 ECAP adjudicadas; aproximadamente 4.500 empresas participantes; y el 60% de los jóvenes culminó la fase laboral. En cuanto a impacto: el porcentaje de beneficiarios que trabajan de manera remunerada es superior dieciocho meses después de culminado el programa, que antes de su inicio. Y la diferencia es mayor que la diferencia que hay en los controles.	<ul style="list-style-type: none"> El nivel de vinculación de algunas ECAP es bajo. El porcentaje de beneficiarios que finalizan ambas fases es bajo. La relación entre unidad ejecutora y ECAP no ha incidido en aspectos como monitoreo de calidad, retroalimentación, etc. Renuencia de empresarios a contratar jóvenes que solo cuentan con capacitación en ProJoven. Carencias con las que llegan los beneficiarios en términos de habilidades básicas. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer estándares de calidad más exigentes para las ECAP. Establecer un esquema más claro de incentivos y castigos en relación con el nivel de colocación de las ECAP durante la fase laboral. Incorporar el monitoreo de la calidad de los cursos, de asistencia técnica a las ECAP y de retroalimentación real de las mismas.

.../

¹⁰⁹ Estas encuestas fueron llenadas entre mediados y fines del 2004.

.../

Institución/ programa	Público objetivo	Objetivo	Logros	Dificultades	Lecciones
Cosude / Caplab (1996-hasta la fecha)	<ul style="list-style-type: none"> Jóvenes de 16 a 30 años y mujeres desempleados y subempleados. Conjunto de trabajadores de las microempresas y pequeñas empresas. 	Contribuir a la mejora de la empleabilidad y autoempleo de jóvenes y mujeres en condición de pobreza, a través de procesos de capacitación laboral articulados con las demandas del mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> 53% de egresados insertados en el mercado laboral, un 17% ha formado su propia empresa, más de 15% continúa nuevos módulos. 3.321 docentes capacitados en todo el país. 300.000 personas inscritas en la Red CIL ProEmpleo; 100.000 solicitudes de puestos de trabajo atendidas. 	A pesar de los avances logrados, la dificultad mayor ha sido lograr la legitimación de la intervención del programa, principalmente debido a la inestabilidad de los cuadros técnicos en el Ministerio de Educación.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación laboral es un factor importante de crecimiento del empleo y autoempleo. Se debe buscar articulación entre formación y mercado. El desarrollo de proyectos productivos en los CEO estimula el desarrollo de actividades emprendedoras favorables.
Centro de Apoyo al Niño y Adolescente Trabajador / Programa Manitos Creciendo (2000-hasta la fecha)	Adolescentes trabajadores de 14 a 18 años, de escasos recursos económicos, que han abandonado la escuela o que, habiéndola terminado, no tienen posibilidades de seguir estudios superiores.	Brindar formación integral a través de oficios laborales y talleres de desarrollo personal para que puedan insertarse en el mercado laboral con mejores posibilidades y de manera formal.	<ul style="list-style-type: none"> Los logros más importantes es que han terminado dos promociones, 70% de estos alumnos(as) están desempeñándose laboralmente en el oficio que aprendieron. Algunas propuestas de los jóvenes egresados, que benefician a los adolescentes, se han implementado a través de diferentes mesas de trabajo. 	La principal dificultad que se presenta es la falta de movilidad en el traslado de los alumnos(as) a los talleres diarios.	
CID/ Programa de Apoyo a Jóvenes Emprendedores (1996-hasta la fecha)	Jóvenes de 16 a 30 años que tengan una idea de negocio, se encuentren implementando uno o tengan un negocio con menos de un año de funcionamiento.	El objetivo general es incrementar la capacidad de crear negocios sostenibles, generar empleo y mejorar los ingresos de los jóvenes creadores de negocios, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida.	<ul style="list-style-type: none"> En Haz Realidad Tu Negocio se han inscrito, hasta la octava edición, 16.034 jóvenes; se han presentado 4.180 proyectos y se ha sensibilizado en charlas de información a no menos de 30.000 jóvenes. Impacto positivo y significativo sobre la probabilidad de 	<ul style="list-style-type: none"> Bajo nivel de desarrollo de competencias empresariales de los usuarios potenciales. Altas tasas de mortalidad empresarial, precariedad de los nuevos negocios. Baja capacidad de generar puestos de trabajo en cantidad y calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Se debe desarrollar al máximo la empatía con el público objetivo, saber ponerse en el lugar del otro y comprender la lógica de los actores involucrados. Mucha humildad, paciencia, perseverancia e innovación permanente.

.../

Institución/ programa	Público objetivo	Objetivo	Logros	Dificultades	Lecciones
			<p>que el negocio del joven sobreviva más allá de un año cuando han recibido por lo menos el 50% de los servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3,3% de los que pasaron por el programa se encuentran inactivos mientras que en el grupo control, 16,3%. • La proporción de jóvenes con RUC comprobado en el grupo beneficiario fue de 87,8%, mientras que en el grupo control fue de 59%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de financiar nuevas empresas. • Altas tasas de informalidad. • Falta de interés de las instituciones locales para concertar acciones a favor de los jóvenes creadores de negocios. • Recelo de las instituciones financieras de orientar el crédito a nuevas empresas, sobre todo de jóvenes, así como la falta de productos financieros adaptados a este público. • Deterioro del clima político, social y económico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe tejer redes institucionales y empresariales de apoyo, romper el aislamiento de los emprendedores, aprender a reconocer el valor del éxito y también del lucro económico obtenido gracias al esfuerzo y el mérito dentro de las normas y leyes vigentes.
Alternativa / Departamento de Desarrollo Económico Local y de Empleo (2003-hasta la fecha)	Los beneficiarios directos serán 450 jóvenes de ambos sexos, de 20 a 25 años de edad, egresados de entidades de educación superior técnica nacional, y provenientes de familias de bajos ingresos que viven en el Cono Norte de Lima Metropolitana.	Capacitar a un total de 450 jóvenes en habilidades técnicas del manejo de TI, en habilidades para la empleabilidad, y en habilidades sociales personales, insertando a por lo menos 180 jóvenes en un puesto de trabajo remunerado, a través del Sistema de Inserción Laboral que este proyecto desarrolla.	<ul style="list-style-type: none"> • Dos oficinas de bolsa de trabajo instaladas. • Una mesa de trabajo con instituciones educativas. • 150 jóvenes participantes en el proceso de capacitación. • 65 jóvenes laborando. 	La articulación con las empresas ha sido una dificultad. Se pueden establecer vínculos y convenios con gremios e instituciones empresariales; pero quienes en términos reales determinan la inserción de un joven son las empresas como unidades económicas, lo que conlleva una dedicación especial, pues tienen que definir estrategias individualizadas para resolver esta dificultad.	La articulación con las empresas se hace más necesaria, con el propósito de lograr definir con mayor precisión las competencias laborales específicas de aquellos sectores económicos que se encuentran en crecimiento. De igual manera, es importante la articulación con actores que promuevan y lleven a cabo propuestas de desarrollo económico local.

Institución/ programa	Público objetivo	Objetivo	Logros	Dificultades	Lecciones
Inpet / Centro de Servicios Empresariales para la Generación de Empleo e Ingresos para Jóvenes de San Juan de Lurigancho (1998-2004).	Jóvenes de 18 a 29 años del distrito de San Juan de Lurigancho. Se atiende preferentemente a jóvenes con interés en emprender negocios individuales o asociados.	Promover a jóvenes de ambos sexos en su integración económica y profesional en el mercado de trabajo, mediante una asesoría y capacitación concreta en las áreas de gestión empresarial, creación de microempresas y aseguramiento del empleo en el distrito de San Juan de Lurigancho	<ul style="list-style-type: none"> • 6.790 jóvenes integrados al mercado de trabajo en sus dos opciones. • Haber involucrado a la cooperativa de ahorro y crédito local en la apertura de una línea para jóvenes emprendedores. • Asegurar la continuidad del componente bolsa de trabajo en Ate-Vitarte y San Juan. • Proporcionar información sobre las tendencias del mercado de trabajo. • Haber generado en forma concertada con otras ONG y el Municipio de San Juan la organización de los jóvenes para que participen en espacios locales de concertación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoyo de las autoridades locales educativas para facilitar la renovación curricular y su ajuste a la demanda del mercado laboral. • Poco involucramiento de las autoridades locales en el tema de empleo juvenil, con excepción de la Municipalidad de Ate. • Las normas y criterios establecidos por la SBS, que limitan la política de créditos de la cooperativa a jóvenes emprendedores. • La limitada competencia de docentes y del sistema educativo para impulsar la cultura emprendedora, a pesar de las normas y disposiciones que lo exigen. 	<ul style="list-style-type: none"> • El tema del empleo para jóvenes tiene que involucrar al sector educativo para hacer sostenibles los programas, sean de empleo dependiente o autoempleo. • La promoción del emprendimiento juvenil debe ser abordada desde la escuela. • Se requiere de un entorno local favorable que refuerce el proceso de aprendizaje, facilite la inserción al mercado y proporcione crédito o capital de riesgo suficiente para hacer negocios sostenibles. • Los jóvenes requieren de información sobre el mercado de trabajo.

Cuadro A6.1
Políticas de inserción y reinserción laboral

Tema	Objetivo	Problema	Situación actual	Propuesta de política
Reformas de los contratos de formación	Generar mecanismos más precisos en la legislación, con el propósito de que estos contratos sirvan para formar jóvenes, que es su objetivo final.	Los contratos de capacitación actualmente son utilizados para abaratar costos de mano de obra y no necesariamente para formar jóvenes.	Convenios de formación laboral juvenil Hasta ahora se ha definido la formación como el proceso según el cual la empresa contrata a un joven y le asigna un tutor dentro de ella para que aprenda. No se establecen procedimientos adicionales. Se requieren, por tanto, precisiones al respecto. ¿Qué es un tutor? ¿Qué debe hacer? ¿Cómo se verifica lo aprendido? Prácticas preprofesionales Se encuentran distorsionadas, ya que muchos usuarios de este tipo de prácticas son egresados universitarios. A estos jóvenes les corresponde un contrato de otro tipo, no uno de formación.	Solicitar a las empresas que certifiquen la formación que se le otorga al joven Esta certificación no tiene por qué hacerla la propia empresa, sino entidades certificadoras. Los jóvenes egresados de los contratos de formación en las empresas serían evaluados por estas entidades certificadoras para establecer su nivel de competencia en los temas para los que fueron contratados. Esta política tendría que ir acompañada del desarrollo de un mercado de acreditación.

¹¹⁰ Fuente: Conaju - Gerencia de Investigación y Desarrollo.

Tema	Objetivo	Problema	Situación actual	Propuesta de política
Facilidades para la obtención de credenciales laborales	Generar mecanismos para abaratar costos.	Altos costos de credenciales laborales para los jóvenes. Los empresarios solicitan diversas credenciales para establecer su confiabilidad, responsabilidad y otros aspectos específicos. Se ha creado un mercado de credenciales laborales, las cuales son costosas, desde el punto de vista de los jóvenes.	El costo mínimo de estas credenciales asciende a 85 nuevos soles en "papeles", lo cual, sumado a los pasajes y otros gastos asociados, resulta en un costo de alrededor de 100 soles. Estas credenciales solo incluyen documentos básicos como fotocopias (de DNI, recibos de agua, electricidad, etcétera), fotografías, documentos de antecedentes penales, partida de nacimiento, y certificado de antecedentes policiales. La duración de estos "papeles" es de tres meses.	Este sistema tendría que ser público, y administrado por el Sistema de Información Laboral del Ministerio de Trabajo. Para abaratar costos, el SIL debería solicitar convenios con el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Interior, con el propósito de contar con información en tiempo real sobre los antecedentes penales y policiales de las personas que buscan empleo.
Reforma del Sistema de Información Laboral	Reformar (ampliar funciones) del Sistema de Información Laboral (SIL) que actualmente es administrado por el Ministerio de Trabajo.	Actualmente este sistema tiene dos características: a) Facilita el encuentro entre oferta y demanda de mano de obra. b) Asesora en la búsqueda de empleo a ciertos grupos. En la actualidad, el SIL del MTPE, depende en gran medida de lo que hace la bolsa de empleo; es decir, su tarea principal es colocar a las personas en puestos de trabajo, lo que es una tarea básica de los ministerios de Trabajo.	En otras realidades, el SIL articula casi todos los demás programas de los ministerios. Las personas llegan a los ministerios y, en especial, a las bolsas de empleo a buscar un puesto de trabajo, y estos sistemas realizan un diagnóstico adecuado de cada necesidad. A veces ubicarse en un puesto de trabajo de inmediato puede resolver el problema, pero no en todos los casos. En ocasiones, por ejemplo, es probable que una capacitación corta potencie la empleabilidad del joven más que solo la inserción laboral. En otros casos, no hay posibilidad de que la persona se ubique en empleos asalariados, sea por preferencias de horario, historia laboral o preferencias de la demanda. En la actualidad, existe en el Perú un servicio público de empleo y un mercado privado de información e intermediación laboral	Modernizar y ampliar la cobertura de servicios del SIL, de tal manera que pueda: a) Convertirse en el articulador de los otros servicios del Ministerio de Trabajo y del Estado. b) Facilitar las credenciales a los jóvenes más pobres (mediante convenios con otras instancias del Estado) para que participen adecuadamente en las competencias por los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral. c) Definir un papel complementario y regulador del Sistema de Información Laboral. El Ministerio de Trabajo debería acercarse a estas bolsas privadas y entidades de intermediación para complementarlas y para regularlas.

Tema	Objetivo	Problema	Situación actual	Propuesta de política
			bastante complejo. Se ha podido detectar que entre este tipo de entidades hay algunas que venden la promesa del empleo sin sustento real. En un país con escaso empleo, la promesa de empleo se puede comercializar, y de hecho se hace. Los jóvenes comentan que algunas bolsas de empleo solo les cobran por dejar su currículum o sus "papeles" y nunca vuelven a saber de ellas. En el caso de las empresas intermediarias, la situación también es compleja: estas empresas ayudan a conseguir empleo a cierto tipo de trabajadores (vigilantes, etcétera); sin embargo, existen jóvenes que no han tenido experiencias saludables en estos sistemas y más bien conciben a estas entidades como mecanismos de explotación.	

Cuadro A6.2
Políticas de promoción del emprendedorismo juvenil

Tema	Objetivo	Problema	Situación actual	Propuesta de política
Restricciones asociadas a la decisión de ser emprendedor	Fomentar una cultura emprendedora en los jóvenes	Del total de jóvenes que ingresan anualmente al mercado de trabajo, 68% lo hace en calidad de asalariado (64% privados y 4% públicos). Solo un 2% lo hace en la categoría "patrono" de su propio negocio, mientras que un 16% lo hace en calidad de trabajador independiente.	Existe una escasa vocación emprendedora en los jóvenes. La mayor parte de personas que inician un negocio de tipo independiente lo hacen porque no tuvieron acceso a empleos asalariados, que suele ser la aspiración de los jóvenes en el país. Es decir, forman empresa porque no hay otra cosa que hacer, y no tanto por vocación; esto se traduce en la alta mortalidad de las empresas juveniles. El sistema educativo básico forma a los niños y jóvenes con la idea de ser trabajadores; trabajar para una empresa se convierte en una meta de vida para los peruanos desde muy niños. Esta situación tiene que cambiar.	Lanzamiento de un programa nacional de valores emprendedores que empiece en la escuela, pero que al mismo tiempo involucre al sector privado, en especial a los medios de difusión masiva. Lanzamiento de un programa de financiamiento que premie el vencimiento de la aversión al riesgo. En otros países se han lanzado programas que premian la iniciación de un segundo negocio (después del primer fracaso) como señal de que la sociedad premia este tipo de esfuerzos.
Restricciones asociadas a la constitución específica de un negocio	Generar condiciones para la implementación de empresas juveniles		Están más relacionados con las restricciones usuales que enfrenta toda actividad económica, y con el "ambiente de los negocios" en general. Aquí se incluyen problemas asociados a la creación de negocios y aquellos que tienen que ver con su funcionamiento: acceso al crédito y servicios de desarrollo empresarial	Estrategias para reducir costos (de dinero y tiempo) en los trámites necesarios para generar empresa. Financiamiento (fondos) para el inicio de empresas, mediante concursos de proyectos innovadores. En la actualidad hay programas de este tipo tanto en el Ministerio de Trabajo como en algunas ONG, pero dispersos y pequeños; hay que articularlos e iniciar un proceso de convertir estos programas en política.

Cuadro A6.3
Políticas de la empleabilidad, educación y capacitación

Tema	Objetivo	Problema	Situación actual	Propuesta de política
-Educación -Formación para el trabajo -Experiencia laboral	Las políticas orientadas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes tienen que pasar por algún tipo de diferenciación en el mercado de trabajo, esto es: educación, formación para el trabajo y experiencia.	Actualmente, 58% de los jóvenes que trabajan lo hacen en calidad de asalariados privados. 47% de los asalariados privados son jóvenes. Esto ocurre porque las empresas prefieren contratar jóvenes, en la medida que tienen más educación que las generaciones anteriores y cuestan menos. Por el lado del joven, el incentivo consiste en acumular experiencia y entrenamiento que le permita competir mejor en el mercado de trabajo, pues su generación es numerosa.	La educación debería proveer a los jóvenes de dos elementos que son cruciales en el mercado de trabajo: la capacidad de aprender leyendo (entender lo que leen) y la capacidad de aprender haciendo (aplicar el conocimiento a problemas concretos). Como esto todavía no se da, se tiene que optar por otra alternativa, que es la acumulación de capacitación y experiencia para la movilidad ascendente de jóvenes pobres. Lamentablemente, en el caso de la experiencia, esta casi no se sistematiza ni se promueve a través de políticas de certificación. En el caso de la capacitación, existe un gran mercado de baja calidad y elevada heterogeneidad, que muchas veces conduce a inversiones ineficientes de recursos, en especial en familias de bajos ingresos.	Subsidio a la demanda basado en las empresas. Construcción de un Fondo para el Desarrollo de los Recursos Humanos en las Empresas (FDRH). Este fondo funciona mediante un mecanismo que internaliza el problema de derechos de propiedad. Básicamente, cuando las soluciones individuales no funcionan (nadie se capacita porque otro se puede beneficiar de esta inversión) se requiere que un tercero proporcione la capacitación para todos mediante algún tipo de esquema contributivo o deductivo. En el caso del Senati, por ejemplo, se opera mediante un sistema contributivo, pero solo para el sector industrial. Las experiencias más conocidas –Chile y Malasia– han optado más bien por un esquema deductivo en el que el Gobierno autoriza a las empresas a deducir sus inversiones en capacitación hasta por un monto equivalente al 1% de sus planillas. Para asegurar que estas inversiones sean reales y no ficticias, esta autorización solo ocurre cuando la capacitación se ha dado en entidades de capacitación previamente calificadas como de buena calidad por el Estado (registro de entidades de calidad razonable, muy similar al Registro de Entidades de Capacitación –Recap, de ProJoven). La construcción de esta política, requiere la creación de una institucionalidad para que al mismo tiempo defina y administre los incentivos. Esto beneficiaría a un buen número de jóvenes de escasos recursos que no tienen acceso al empleo asalariado. Por ello, un esquema de subsidio a este grupo, usualmente excluido, será siempre necesario.

EJEMPLOS PARA LOS JÓVENES

Cuadro A6.4
Políticas de reducción de la exclusión

Tema	Objetivo	Problema	Situación actual	Propuesta de política
Exclusión de madres jóvenes	Brindar facilidades para que madres jóvenes, en especial las pobres, puedan trabajar	Se estima que en el Perú hay más de 800 mil jóvenes madres de niños en primera infancia que no tienen con quien dejar a sus hijos, de las cuales una elevada fracción es pobre.	Existe un sistema denominado Programa Nacional Wawa Wasi, orientado a apoyar a madres con hijos en primera infancia (hasta los tres años), pero se concentra, según su estatuto, solo en madres en situación de pobreza extrema . Pagan un sol diario por el cuidado y alimentación de sus hijos. Para las madres en pobreza no hay ninguna alternativa.	La propuesta que aquí se hace es que se establezcan centros de cuidado de niños en primera infancia en los centros donde hay elevada concentración de madres trabajando. No todas las madres jóvenes que trabajan en los centros comerciales modernos son de altos recursos; de hecho, hay muchas que provienen de barrios populares y están en proceso de movilidad ascendente; y hay que apoyar esos esfuerzos. Se necesita subsidio, por lo menos parcial. La experiencia del Wawa Wasi con madres pobres extremas lo ha demostrado.

ANEXOS

Cuadro A6.5
Políticas de fomento al uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Tema	Objetivo	Problema	Situación actual	Propuesta de política
Tecnologías de la información y la comunicación	Utilizar óptimamente la habilidad que tienen los jóvenes para accederse a las nuevas tecnologías de la información.	Muchos jóvenes, especialmente de barrios pobres, sue en usar Internet solo con fines de entretenimiento, en vez de que les sea útil en el mercado de trabajo.	<p>El uso de las tecnologías de la información ha crecido vertiginosamente en el Perú en los últimos quince años. En 1992, solo una reducida fracción de la población tenía acceso a una computadora. El índice de uso de computadoras en el Perú es uno de los más altos en la región latinoamericana.</p> <p>En la actualidad, se estima que el 25% de los jóvenes peruanos acceden a Internet y que el 10% usan alrededor de once horas a la semana al uso de TIC; es decir, casi un día y medio de las actividades. El porcentaje de uso sube a 40% en Lima y se reduce en provincias, pero aun así es uno de los más altos de la región latinoamericana.</p>	<p>Fomentar el chat preventivo, con la colaboración de redes juveniles locales, nacionales e internacionales, que permitan la información sobre el mercado de trabajo (que es, lo usual), pero además sobre el mercado de producto.</p> <p>Esto se puede hacer, inicialmente, mediante un sistema de concursos de solución: para Mype o, con premio, de financiación para pasarla en empresas de alta tecnología.</p>

Glosario

Aprolab	Programa de Apoyo a la Formación Profesional para la inserción Laboral en el Perú
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
Caplab	Programa de Capacitación Laboral
Cedal	Centro de Asesoría Laboral del Perú
CEO	Centro de Educación Ocupacional
Cedep	Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación
Cepal	Comisión Económica para América Latina
Cepeser	Central Peruana de Servicios
CID	Colectivo Integral de Desarrollo
CIES	Consortio de Investigación Económica y Social
Cinterfor	Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional
Cipca	Centro de Investigación y Promoción del Campesinado
Conaju	Comisión Nacional de la Juventud
Concytec	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
Digemin	Dirección General de Migraciones y Naturalización
ECAP	Entidad de capacitación
Grade	Grupo de Análisis para el Desarrollo
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit – Cooperación Técnica Alemana
Ielsac	Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe
IEP	Instituto de Estudios Peruanos