

LOS JÓVENES Y EL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE
EL NUEVO ESCENARIO LABORAL

Jürgen Weller
Editor





COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
ECONOMIC COMMISSION FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN
WWW. ECLAC.CL



Calle 131A No. 59C-62, Bogotá, Colombia
PBX: (571) 253 4047
Fax: (571) 271 2909
E-mail: mayoediciones@etb.net.co

Primera edición:

Copyright © Naciones Unidas 2006

© Cepal en coedición con Mayol Ediciones S.A., 2006

ISBN

Diseño de cubierta:

Coordinación editorial: María Teresa Barajas S.

Edición y diagramación: Mayol Ediciones S.A.

Impresión y encuadernación:

Impreso y hecho en Colombia - Printed and made in Colombia

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	IX
INTRODUCCIÓN	xiii
Capítulo I	
TENDENCIAS RECIENTES DE LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES LATINOAMERICANOS EN EL MERCADO LABORAL	1
A. El contexto general de la evolución de los mercados de trabajo desde 1990	3
B. Evolución de la inserción laboral de los jóvenes en América Latina	5
Capítulo II	
TRANSFORMACIONES Y CONTINUIDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS JÓVENES: INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS DE LOS ESTUDIOS POR PAÍS	31
A. Percepciones generales del trabajo contemporáneo	34
B. Pluralidad de mundos de trabajo	38
C. Repertorio de situaciones problemáticas que viven los jóvenes con respecto al trabajo	41
D. Conclusiones y principales retos de los resultados para la formulación de políticas	44
Capítulo III	
INCERTIDUMBRE Y TRAYECTORIAS COMPLEJAS: UN ESTUDIO SOBRE EXPECTATIVAS Y ESTRATEGIAS LABORALES DE JÓVENES Y ADULTOS JÓVENES EN CHILE	47

A. Consideraciones metodológicas	49
B. Principales resultados	51
C. Sugerencias para políticas y programas orientados a la inserción laboral de los jóvenes	65

Capítulo IV

PARAGUAY: EXPECTATIVAS Y ESTRATEGIAS LABORALES DE JÓVENES

A. La imagen juvenil del entorno	69
B. Percepciones sobre el mercado de trabajo y las trayectorias laborales	72
C. Las expectativas de vida y las percepciones de las rutas juveniles	80
D. Los variados imaginarios y “retratos” juveniles	85

Capítulo V

EL MERCADO LABORAL Y LOS JÓVENES: UNA MIRADA DEL EMPRESARIADO

A. Caracterización de las empresas	92
B. Inserción de los jóvenes en el mercado laboral	94
C. Mercado laboral: demanda y percepción de la oferta de mano de obra	104
D. Conclusiones	112

Capítulo VI

EXPERIENCIAS Y VISIÓN DE LOS EMPRESARIOS SALVADOREÑOS SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

A. Análisis de resultados de la encuesta	116
B. Análisis de los resultados de las entrevistas	128
C. Conclusiones	134

Capítulo VII

EL TRABAJO DE LOS JÓVENES EN LAS CIUDADES DE QUITO Y GUAYAQUIL, UNA PERSPECTIVA DESDE EL LADO DE LA DEMANDA

A. Antecedentes	137
B. Caracterización de las empresas	138
C. Características de la mano de obra y cambios recientes	144
D. El impacto de la migración	146

E. La visión de las empresas con respecto al personal joven	147
F. Prácticas de contratación de la mano de obra	151
G. Formas de contratación y estabilidad laboral	153
H. La capacitación laboral	156
I. Conclusiones	159

Capítulo VIII

TRAYECTORIAS DE JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL:

UNA TRANSICIÓN CADA VEZ MÁS COMPLEJA	163
A. Cambios en el mundo del trabajo y mantención de paradigmas acerca del empleo	163
B. Algunas hipótesis sobre las trayectorias laborales de los jóvenes	166
C. Principales hallazgos	169

Capítulo IX

TRAYECTORIAS LABORALES DE JÓVENES PERUANOS

A. Los jóvenes en un mercado laboral cada vez más dinámico	181
B. Trayectorias laborales de los jóvenes	185
C. Conclusiones y propuestas	201
Anexos	203

Capítulo X

QUINCE AÑOS DE TRABAJO. TRAYECTORIAS LABORALES

DE ADULTOS JÓVENES EN CHILE	213
A. Antecedentes	213
B. Preparación para el trabajo	214
C. Descripción de los trabajos	219
D. Movimientos de empleo	220
F. Principales variables de la trayectoria según género	227
G. Análisis de trayectorias laborales	230
H. La independencia en la trayectoria laboral	240
I. Conclusiones	242

Capítulo XI

LAS POLÍTICAS DE FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL

DE LOS JÓVENES	247
----------------	-----

A. Las propuestas a nivel internacional	248
B. Fomento de la empleabilidad	250
C. Mejorar el acceso al mercado de trabajo	257
D. Fomento del emprendimiento	260
E. El marco institucional y los actores	265
CONCLUSIONES	269
A. Principales hallazgos	269
B. Tensiones en la inserción laboral de los jóvenes	277
C. Desafíos: fortalecer el capital humano, el capital social y el capital cultural de los jóvenes	281
BIBLIOGRAFÍA	287
AUTORES	301

PRESENTACIÓN

La juventud latinoamericana actual parece disponer de condiciones sumamente favorables para su desarrollo pleno en los diferentes ámbitos de la vida. En comparación con las generaciones previas, posee niveles más elevados de educación formal, un mejor manejo de las nuevas tecnologías que son determinantes para el desarrollo económico y productivo, una mayor adaptabilidad en contextos volátiles como los que caracterizan a la región en las décadas recientes y una mayor esperanza de vida. Además, los atributos que le son característicos se presentan como factor de éxito en lo estético y lo recreacional, como puede observarse diariamente en las campañas de mercadeo.

Sin embargo, una serie de obstáculos impiden el aprovechamiento pleno de estas ventajas, entre los que predominan los problemas de inserción laboral, dado que para la gran mayoría –a pesar de las profundas transformaciones sociales, culturales y valóricas recientes– el trabajo y el empleo siguen siendo el principal mecanismo de integración social y la base fundamental para aprovechar el potencial de una autonomía más marcada, que es lo que muchos jóvenes anhelan.

Las dificultades de la inserción laboral de los jóvenes han sido reconocidas como un problema global, por lo que proporcionar a éstos trabajo digno y productivo se ha definido como una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio. Sin embargo, al analizar la tasa de desempleo juvenil, que ha sido escogida como indicador para medir los avances en el cumplimiento de esta meta, no sólo se observa que los avances han sido escasos, sino también que entre todas las metas es la que registra el peor desempeño.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina y el Caribe –entre 1993 y 2003– el desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años aumentó de 12,4 a 16,6%, triplicando la tasa correspondiente a los adultos. Prácticamente la mitad de los desempleados de la región son jóvenes. Asimismo, destaca la gravedad del problema en el caso de las mujeres jóvenes cuya tasa de desempleo a nivel regional alcanzó al 20,8%, comparado con un 14,0% en el caso de los hombres jóvenes. Pero no sólo en los desempleados se reflejan los graves problemas de inserción laboral juvenil. En el grupo de 15 a 19 años, uno de cada 20 jóvenes no estudia, no se desempeña en oficios del hogar, ni trabaja y tampoco busca trabajo, tratándose, sin duda, de

jóvenes de alto riesgo social. Además, el 20% de las mujeres jóvenes del mismo grupo etario se ocupan en oficios del hogar, lo que no les promete perspectivas favorables para una futura inserción laboral. Finalmente, entre los jóvenes que sí trabajan, un elevado porcentaje lo hacen en condiciones precarias, inestables, con bajas remuneraciones y sin la posibilidad de acumular un tipo de experiencia que les permita desarrollar trayectorias laborales ascendentes.

Ahora bien, el hecho de que la tasa de desempleo juvenil supere a la de los adultos, por sí solo no sería preocupante. Dado que entre los desempleados se encuentran tanto cesantes como personas que buscan trabajo por primera vez y puesto que para la gran mayoría de las personas esta primera búsqueda ocurre en su juventud, sería sorprendente que la tasa de desempleo juvenil fuera menor que la de los adultos. Sin embargo, un desempleo juvenil persistentemente elevado, así como una inserción laboral precaria, causan preocupación por múltiples motivos.

En efecto, una débil inserción laboral juvenil representa una subutilización del capital humano creado con apoyo de la inversión social de los países, lo que significa que no se aprovecha todo su potencial para el crecimiento económico y, por tanto, para la generación de bienestar material. Un desaprovechamiento de los avances en educación implicaría que los graves problemas que caracterizan a la región en términos de desigualdad tienden a profundizarse, al cerrarse uno de los principales canales de movilidad social. Además, la inserción laboral débil, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción escolar, afecta sobre todo a jóvenes procedentes de hogares pobres, con lo que se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza. Finalmente, los jóvenes con inserción laboral precaria son parte importante de la población de riesgo que enfrenta problemas de adaptación y marginación social.

La inserción laboral juvenil depende en gran medida de las oportunidades de los jóvenes de acumular capital humano, social y cultural, las que se distribuyen muy desigualmente. En definitiva, la realidad sociolaboral de la juventud es sumamente heterogénea. Específicamente, no eran equivocadas las expectativas de que los jóvenes se beneficien de los cambios recientes en la oferta –sobre todo en su nivel educativo y en sus habilidades con las nuevas tecnologías– y de la creciente demanda por las competencias que éstas entrañan, pero ello sólo es válido para una proporción limitada de cada grupo etario y requiere un contexto macroeconómico favorable.

Las políticas y los programas de fomento de la inserción laboral juvenil deben tener en cuenta esta heterogeneidad. Para los grupos con mayores problemas de inserción, sobre todo hombres y mujeres jóvenes de bajo nivel educativo, resultan determinantes los programas que faciliten un primer empleo en un entorno formal, no sólo para su inserción inmediata en el mercado de trabajo, sino también para su futuro laboral. Por otra parte, cabe destacar que una economía en expansión es condición necesaria para la inserción laboral productiva de los jóvenes, ya que en economías estancadas, sin un ambiente que estimule nuevas contrataciones, ni aun los mejores programas pueden 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.

Con el fin de hacer un aporte a la comprensión de los obstáculos que impiden la inserción laboral productiva de los jóvenes, y al desarrollo de políticas y programas para mejorarla, la Cepal ha llevado a cabo el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” en cinco países de la región, con el apoyo del gobierno de la República Federal de Alemania y la colaboración de la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ). En este libro se presentan los principales resultados de este proyecto, y confiamos en que contribuya significativamente al análisis y debate acerca de los programas y políticas tendientes a mejorar la inserción laboral de los jóvenes, de manera que éstos puedan aprovechar su potencial mediante trayectorias productivas que les permitan realizar sus anhelos de vida y contribuir plenamente al desarrollo socioeconómico de sus países.

José Luis Machinea
Secretario ejecutivo, Cepal

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta.¹ Los ingresos propios generan la base material para reducir y posteriormente eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. En circunstancias en que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo proporciona integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social.

En consecuencia, una preocupación central de los padres ha sido la preparación de los hijos para asumir el reto de pasar a la sociedad adulta por medio del trabajo. Tradicionalmente, ellos les han enseñado sus propios oficios, conocimientos y habilidades, de acuerdo con las pautas predominantes de la división del trabajo según género y, en períodos históricos más recientes, les han facilitado su ingreso y permanencia en los sistemas de educación formal. La inserción laboral es también un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la integración a redes, a la vez que permite la participación en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material; en tanto que la inserción laboral juvenil se puede ver como un factor clave para su inclusión social a corto y largo plazos (Cepal/OIJ, 2003, p. 21).

Si bien los cambios económicos, sociales y culturales de las últimas décadas han relativizado –sobre todo desde la perspectiva propia de muchos jóvenes– el papel del trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida, y el tránsito de la juventud a la adultez se ha prolongado (Hopenhayn, 2004a), la inserción laboral sigue siendo un factor determinante en el sentido descrito, tanto como pauta cultural preponderante, así como en el ámbito individual de la inmensa mayoría de los jóvenes, especialmente en países de ingresos medios y bajos, como los de la región latinoamericana.

¹ Debido a que facilita la fluidez de la lectura, en este libro la expresión “los jóvenes” representa a jóvenes de ambos sexos, salvo en los casos en que se utiliza una diferenciación explícita.

Sin embargo, recientemente las condiciones económicas y laborales no han favorecido la inserción de los jóvenes de la región en el mundo laboral. De hecho, causa preocupación la evolución de los mercados de trabajo de América Latina durante los años noventa y la primera mitad de la presente década. En numerosas encuestas de opinión, se indica que el desempleo y otras deficiencias laborales se hallan entre los problemas que más inquietan a la población latinoamericana y es rara la campaña electoral en que no se anuncia una significativa generación de empleos como una de sus metas. A su vez, diversos organismos internacionales han publicado voluminosos estudios sobre la situación, las tendencias y los cambios recientes, así como acerca de los graves problemas que presentan los mercados laborales. De esta manera, existe consenso en que el reciente desempeño laboral en la región no ha sido satisfactorio, si bien, como es natural, hay discrepancias sobre las causas de esta evolución.

En efecto, en el contexto de un crecimiento económico modesto y volátil, la generación de empleo asalariado –sobre todo formal– fue débil y la tasa de desempleo regional aumentó de un 7,5% a un 11,0% entre 1990 y 2003, hasta que la reactivación económica de 2004 y 2005 permitió que se ubicara en el nivel de un dígito (Cepal, 2005a). A la vez, se extendió la informalidad y se incrementó la precariedad de las condiciones laborales. Lógicamente, este empeoramiento de la situación del mercado laboral también afectó a los jóvenes, como lo reflejan el alza de su tasa de desempleo, ya de por sí más elevada que la de los adultos, y el deterioro de otros indicadores laborales (*véase el capítulo I*).

Aparte de los vaivenes de la coyuntura económica, existen procesos más bien estructurales que afectan los mercados de trabajo y, en particular, la inserción laboral juvenil. Entre ellos, cabe resaltar las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como las transformaciones socioeconómicas más allá de estos mercados.

- En lo que se refiere a la oferta laboral, destacan la reducción del crecimiento demográfico, el aumento del nivel educativo de las nuevas generaciones y la creciente integración laboral de las mujeres jóvenes. Todas estas son tendencias positivas, que contienen un potencial favorable a una inserción laboral más productiva y equitativa de las nuevas generaciones que entran al mercado de trabajo.
- En cuanto a la demanda, habría que resaltar la creciente integración comercial y financiera que, en forma directa o indirecta, intensifica la competencia en los mercados. Las empresas pueden responder de diferente manera a la presión por una competitividad siempre en alza; sin embargo, es obvio que una de las respuestas –que, además, tendrá probablemente una creciente gravitación– es la incorporación de nuevas tecnologías y procesos organizativos. Esta respuesta tiende a aumentar la demanda relativa de mano de obra calificada y flexible para enfrentar los cambios mencionados que ocurren con frecuencia creciente.
- La mayor velocidad de cambio en los mercados afecta también al funcionamiento del mercado de trabajo. A veces facilitadas por reformas legales, surgie-

ron tendencias de mayor rotación e inestabilidad. Sin embargo, hasta ahora pareciera que en la mayoría de los países no se han producido transformaciones generalizadas de las relaciones contractuales, sino que los cambios operan, de preferencia, “en el margen”. En efecto, mientras en el núcleo de la fuerza laboral del sector formal sigue siendo preponderante el contrato de plazo indeterminado, las nuevas contrataciones se caracterizan con mayor frecuencia por ser más inestables y presentar condiciones laborales deterioradas, lo que –de continuar estas tendencias– con el transcurso del tiempo derivaría en una transformación profunda de las relaciones laborales.

- Otro elemento que afecta la inserción laboral juvenil es la alta (y creciente) segmentación socioeconómica, que a la vez es reflejo y origen de la elevada desigualdad en América Latina. En efecto, el trasfondo familiar determina de manera importante las perspectivas laborales de los jóvenes, al influir en las oportunidades de acumular capital humano (acceso a educación y capacitación de buena calidad), social (desarrollo de redes de contacto) y cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante). Esta acumulación es aún más importante en contextos de inestabilidad política, social y económica, como los que recientemente han caracterizado a muchos de los países de la región.

En consecuencia, se puede afirmar que la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos es crítica, dinámica y segmentada (Hopenhayn, 2002; Cepal/OIT 2003). No obstante, conviene destacar que muchos de estos fenómenos no son específicamente latinoamericanos. De hecho, en los años recientes, muchos organismos internacionales han realizado estudios para analizar los problemas de la inserción laboral de los jóvenes y procurar las formas de mejorarla.² La generación de empleo juvenil digno y productivo se ha definido como una de las metas en el marco de los objetivos de desarrollo del milenio.³ En parte, esta renovada preocupación fue una reacción ante la ingrata sorpresa de constatar que los indicadores de la inserción laboral de los jóvenes no mejoraron, a pesar de las expectativas cifradas en que algunas de las transformaciones en curso más bien los favorecerían. Específicamente, se suponía que tanto las tendencias demográficas y los avances de los sistemas de educación, así como los cambios en las características de la demanda –manejo de nuevas tecnologías, mayor adaptabilidad–, tendrían un efecto positivo en la inserción laboral juvenil en comparación con los adultos, quienes enfrentarían mayores problemas a raíz de los cambios en las

² Véase, por ejemplo, Naciones Unidas (2004, cap. 3); OIT (2004d); OCDE (2002, cap. 1).

³ Se trata de la meta 16: “En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo” –que forma parte del objetivo 8: “Fomentar una asociación mundial para el desarrollo”–, para la que se ha definido la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años, por sexo y total, como indicador clave (indicador número 45). (<http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/#; 25.10.2005>)

pautas productivas y tecnológicas.⁴ Sin embargo, al observar en 2005 los avances de los diferentes indicadores en relación con los objetivos de desarrollo del milenio, en pocos de ellos se registra un desempeño tan deficiente como en el empleo y desempleo juvenil.⁵

Ahora bien, para poder desarrollar intervenciones que mejoren la inserción laboral de los jóvenes, se requiere un detallado conocimiento de las causas de los problemas actuales. Sabemos que los malos indicadores de la inserción laboral juvenil provienen, en parte, de los dos factores siguientes:⁶

- i) el alto nivel del desempleo juvenil es, parcialmente, el resultado de una “ilusión óptica” (Martínez, 1998). Hay que tomar en cuenta que entre los desempleados se encuentran tanto cesantes como personas que buscan trabajo por primera vez. Dado que para la gran mayoría de las personas esta primera búsqueda ocurre en su juventud, sería sorprendente que la tasa de desempleo juvenil fuera menor que la de los adultos. Por otra parte, la diferencia entre las tasas de cesantía de jóvenes y adultos se explica de manera particular más por la alta rotación de los jóvenes entre empleo y desempleo, que por mayores problemas de acceso a un empleo; y
- ii) mientras en las “fotos” de la mala inserción laboral juvenil se muestra la “misma” situación para diferentes grupos de jóvenes cuando tienen una edad específica, una perspectiva dinámica permite ver que las cohortes etarias mejoran las características relativas de su inserción laboral al incrementar su nivel educativo y acumular experiencia laboral.⁷ La visión dinámica hace posible interpretar la situación laboral juvenil, en parte, como reflejo de procesos de ajuste (*matching*) entre la oferta y la demanda, característicos de los mercados de trabajo que padecen de problemas específicos de información incompleta y no ofrecen relaciones laborales estables para los jóvenes que se inician en ellos.

De esta manera, el hecho de que en los indicadores laborales se registren peores niveles para los jóvenes que para los adultos no sería por sí solo preocupante. Sin embargo, un desempleo juvenil elevado y prolongado, así como una inserción de mala calidad e inferior a los niveles de educación y de las habilidades adquiridas, tiene efectos negativos tanto económicos como sociales:

⁴ Véase el capítulo I de este volumen y la discusión correspondiente a los países avanzados en Blanchflower y Freeman (2000).

⁵ En casi todas las regiones del mundo creció el desempleo juvenil, con excepción de África donde ya era muy alto (http://unstats.un.org/unsd/mi/mi_worldreg.n.asp, 25.10.2005).

⁶ Véase la discusión en Weller (2003).

⁷ Obviamente, puede haber un empeoramiento de la situación laboral de los jóvenes, aun en la perspectiva dinámica, pero éste se debería a un deterioro general de los mercados de trabajo, y no a su situación específica o relativa frente a otros grupos etarios.

- El mal aprovechamiento del capital humano generado mediante el apoyo de *la inversión* social de los países limita el crecimiento económico y, por consiguiente, el bienestar de las sociedades en su conjunto.
- Una débil acumulación de experiencia laboral incide negativamente en los ingresos laborales futuros de los jóvenes, así como en su jubilación, sobre todo en sistemas de capitalización individual.
- Una precaria inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prologándose su dependencia respecto de los padres y la carga financiera que esto implica. Por tanto, también se reducen los ingresos netos presentes –debido al impacto negativo en su capacidad de ahorro– y futuros de los padres.
- La inserción laboral precaria, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción o expulsión del sistema escolar, afecta especialmente a los jóvenes procedentes de hogares pobres, por lo que no se aprovecha su potencial aporte para que éstos salgan de esa situación. Al mismo tiempo, se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral tiende a cerrar el canal de la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de la mala distribución del ingreso en la región. Así, la distribución inequitativa se vuelve crónica.
- La precariedad de la inserción laboral obstaculiza la integración social de los jóvenes, que no se ven reconocidos en sus derechos ciudadanos, lo que desestimula su participación en otros ámbitos de la institucionalidad vigente y tiende a fomentar en ellos actitudes confrontacionales.
- Los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo y enfrentan problemas de adaptación y marginación social.

Las causas que motivan una precaria inserción laboral juvenil pueden ser múltiples y emanar de dificultades en cuanto a la oferta laboral, de debilidades de la demanda, de problemas en el funcionamiento del mercado de trabajo o de las características del proceso productivo (*véase* el gráfico 1).

En el debate académico y político se han tratado, en particular, las siguientes explicaciones para estos obstáculos a la inserción laboral juvenil:⁸

- En cuanto a la oferta, destaca la hipótesis de que los sistemas educativos y de capacitación no preparan adecuadamente a los jóvenes para el mundo laboral. Las empresas, como principales demandantes de mano de obra, enfrentan acelerados cambios económicos y tecnológicos. Para hacerles frente, tienen que ajustar su manera de producir, lo que implica que aumentan y varían sus requi-

⁸ Véanse con más detalle Díez de Medina (2001); O'Higgins (2001); Fawcett (2002); Tokman (2003); Weller (2003); Orr (2004d) y Cacciamali (2005).

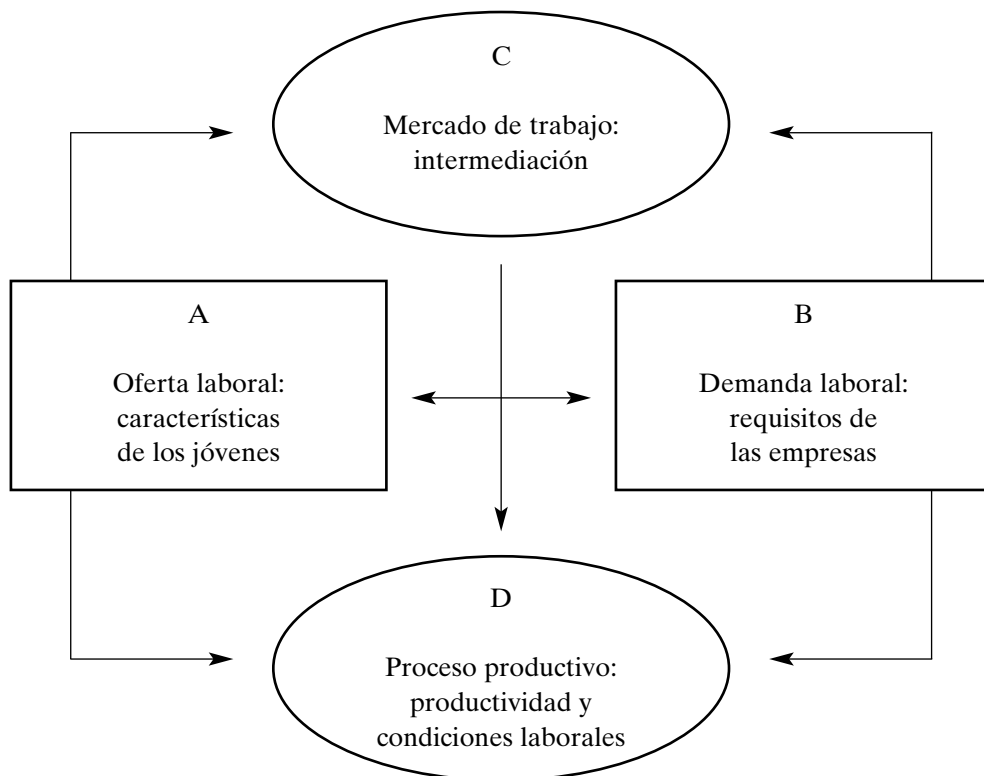
sitos en relación con las calificaciones de su fuerza laboral, tanto respecto de las habilidades y conocimientos técnicos y profesionales (*hard skills*) como de sus competencias sociales y metodológicas, sobre todo las capacidades de comunicación, de trabajo en equipo y solución de problemas (*soft skills*).

Frente a esta demanda creciente y dinámica, los sistemas de educación y capacitación adolecen de escasez de recursos, desconexión del mundo del trabajo y, por tanto, ignorancia de las características de la demanda, así como de una limitada capacidad de ajuste. Por consiguiente, los jóvenes saldrían de estos sistemas sin la preparación adecuada y desconociendo las características del mundo del trabajo; a su vez, las empresas tendrían reticencia a contratarlos.

Además, contrariamente a lo que a veces se plantea, los profundos cambios tecnológicos y organizativos no eliminan el valor de la experiencia. En consecuencia, aunque tengan habilidades específicas, por ejemplo, con respecto a nuevas tecnologías, las ventajas de los jóvenes en comparación con las personas de más edad se matizan debido a otros factores.

Gráfico 1

ÁREAS DE PROBLEMAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES



- Mientras esta primera área de problemas de inserción surge de la precariedad de la oferta para ajustarse a las características de la demanda, un segundo grupo de problemas se origina en la demanda misma. Con respecto a la magnitud de la demanda, destaca el fenómeno de que, en el enfriamiento económico, lo primero que las empresas hacen en sus políticas de recursos humanos es dejar de contratar, lo que obviamente afecta más a los jóvenes –sobrerrepresentados entre los buscadores de empleo– que a otras personas.⁹ Cuando la crisis se profundiza y las empresas empiezan a reducir su personal, nuevamente los jóvenes suelen ser los más afectados, ya que por su menor antigüedad y debido a razones sociales (protección de los jefes de hogar) son los primeros en ser despedidos.

Por tanto, en una elevada volatilidad económica –característica de América Latina durante las últimas décadas– se genera un contexto altamente desfavorable a la inserción laboral de los jóvenes. Además, es frecuente que exista incertidumbre sobre las futuras características de la demanda, de manera que las señales provenientes del mundo laboral no son claras, lo que obviamente dificulta las posibilidades de ajuste de la oferta de educación y capacitación.

- En el mercado de trabajo existe un problema de información incompleta, tanto entre los jóvenes con respecto al mundo laboral en general y de empresas específicas, como en las empresas en relación con la juventud en general y con jóvenes específicos. Este desconocimiento prolonga el proceso de ajuste entre los requisitos de las empresas y las aspiraciones de los jóvenes. Falta de transparencia en los procesos de intermediación, prejuicios por ambas partes y prácticas discriminatorias pueden hacer más ineficiente este proceso y prolongarlo, así como profundizar desigualdades.

Además, regulaciones como un alto salario mínimo, que imponen un mayor costo a la contratación de los jóvenes con respecto a su productividad relativa –limitada por su falta de experiencia–, pueden reducir el nivel del empleo juvenil. Otras regulaciones, orientadas a proteger a los trabajadores que tienen un empleo (*insiders*), tenderían a bloquear el acceso de los sin empleo (*outsiders*), entre ellos los jóvenes, a los puestos de trabajo.

- Finalmente, la estructura productiva y ciertas características de la institucionalidad laboral limitan las posibilidades de una inserción en el mercado de trabajo con características ascendentes. Un segmento importante de las economías de la región se caracteriza por la baja productividad, los bajos niveles tecnológicos y el incumplimiento de muchas regulaciones, entre ellas las laborales. Un empleo en este contexto no sólo implica condiciones laborales precarias, sino además que la acumulación de experiencia laboral no es reconocida

⁹ En el promedio de las cifras de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, a inicios de la presente década, un 52,7% de los cesantes eran jóvenes de 15 a 29 años, mientras lo eran el 84,6% de los buscadores por primera vez (datos de la Cepal, sobre la base de las encuestas de hogares de los países).

mayormente por el mercado, de manera que el premio salarial por este tipo de experiencia es muy limitado. Por otra parte, el abuso de ciertos mecanismos contractuales y el incumplimiento de las leyes laborales también pueden ocurrir en un contexto más “formal”, lo que empeora las características de la inserción laboral juvenil y limita sus futuras perspectivas.

En estudios previos se mostró una cierta relevancia de todos estos factores –muchos, por cierto, relacionados entre sí–, pero con importantes diferencias respecto de su grado de incidencia (Weller, 2003). Como ya se mencionó, gran parte del alto nivel del desempleo juvenil se explica por su elevada rotación entre el empleo, el desempleo y la inactividad laboral. Concuere con ello la información sobre la duración del desempleo, que indica que para los jóvenes no hay un problema generalizado de acceso al mercado de trabajo, ya que es característico que los jóvenes cesantes no registren un período de búsqueda de trabajo más extendido que los adultos. Los problemas de acceso se concentran, sobre todo, en los buscadores por primera vez, las mujeres, especialmente de bajo nivel educativo, y los jóvenes provenientes de hogares pobres.

Por tanto, en las hipótesis en que se propone explicar el alto desempleo juvenil como un problema de acceso –como la incongruencia entre la educación y la demanda, o el salario mínimo–, se generalizan los problemas reales de grupos específicos. Mientras que para estos grupos el problema se centra, de hecho, en cómo facilitar el acceso al empleo, para otros el reto consiste en mejorar la eficiencia y la equidad del proceso de ajuste entre oferta y demanda, con tal de limitar la rotación involuntaria y mejorar las condiciones a fin de permitir trayectorias laborales ascendentes.

En consecuencia, en el análisis de los procesos de inserción laboral juvenil y en las propuestas para mejorarla se debe tomar en cuenta la gran heterogeneidad de su capital humano, social y cultural, que incide decisivamente en estos procesos. Por consiguiente, una definición de la juventud a partir de su edad biológica es muy limitada, y en varios de los capítulos de este libro se la diferencia en relación con los adultos por medio de su experiencia en el mercado laboral. Sin embargo, en los estudios que trabajan con fuentes estadísticas no hay ninguna alternativa al respecto y, específicamente, en el capítulo I de este libro se entiende la juventud como las personas de 15 a 29 años.

El aporte de este libro

Para mejorar el conocimiento de las características de la inserción laboral de los jóvenes, y con el objeto de identificar aquellas áreas que requieren una intervención de políticas y posibles instrumentos para ello, en este libro se analizan, principalmente, tres temas:

- i) las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos;

- ii) las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación; y
- iii) las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Sobre estos temas, en el proyecto regional “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la Cepal con la colaboración del gobierno de la República Federal de Alemania y el apoyo de la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ), se han realizado estudios en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. Además, se elaboraron propuestas para contribuir a la adopción de políticas y programas tendientes a mejorar la inserción juvenil en el mercado laboral.

Asimismo, en los cinco países se organizaron talleres con jóvenes y seminarios con la participación de actores institucionales relevantes para el tema, en los que se presentaron los principales resultados del proyecto a nivel nacional y el documento de propuestas, a fin de recibir una retroalimentación para la versión final. A su vez, en la Cepal se realizó un seminario con la participación de representantes de instituciones políticas y académicas, así como del sector privado y de organizaciones no gubernamentales (ONG), en el que se discutieron los resultados bajo una perspectiva comparativa.

En este libro se resumen algunos de los resultados de estas investigaciones, y se presentan algunas reflexiones desarrolladas a partir de estos trabajos y del debate regional sobre los temas de la inserción laboral juvenil.¹⁰

Con el objeto de esbozar el marco en que estos estudios se realizaron, en el capítulo I, Jürgen Weller presenta la situación y las tendencias de la inserción laboral de los jóvenes en América Latina. La mayoría de los indicadores de inserción laboral juvenil se deterioraron en términos absolutos, como consecuencia del empeoramiento general de los mercados de trabajo de la región. Sin embargo, contrariamente a lo esperado, la posición laboral relativa de los jóvenes tampoco mejoró.

En los capítulos siguientes se presentan los resultados generados en los estudios efectuados en los cinco países. Por su parte, Betty Espinosa introduce este tema mediante un capítulo comparativo, utilizando también material de los estudios realizados en otros países. Leandro Sepúlveda, Marielle Palau, Luis Caputo y Diego Segovia escriben sobre las expectativas y experiencias de los jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral en Chile y Paraguay, respectivamente. Estos capítulos se basan en grupos focales que los autores efectuaron con jóvenes y adultos jóvenes de diferentes niveles educativos y en distintas zonas de sus respectivos países.

Los capítulos V, VI y VII se dedican a las experiencias y necesidades de las empresas con respecto a la contratación de jóvenes. En su capítulo introductorio al tema,

¹⁰ Los estudios completos pueden revisarse en la página web de la Cepal, en la dirección <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getprod.asp?xml=/de/noticias/paginas/2/14692/P14692.xml&xsl=/de/tpl/p18f.xsl&base=/de/tpl/top-bottom.xsl>.

Carmen Luz Campusano resalta aspectos comunes y divergentes entre los países, mientras Lilian Vega y Marlon Carranza, así como Luciano Martínez, resumen los estudios basados en encuestas entre empresas de diferentes sectores y tamaños en El Salvador y Ecuador, respectivamente.

En los capítulos siguientes se analiza cómo la dinámica del mercado de trabajo afecta a la inserción laboral juvenil. Mientras la mayoría de los estudios sobre la situación laboral de este grupo etario se apoyan en un análisis estático –examinándola en un momento específico–, una perspectiva dinámica permite entender mejor que la inserción laboral es un proceso complejo, en el que ocurren una alta rotación laboral juvenil y trayectorias laborales de diferentes características. Mariana Schkolnik discute aspectos de transición al mercado de trabajo y de trayectorias laborales, y resalta los resultados principales de estos y otros estudios. Juan Chacaltana, Carolina de la Lastra y Carmen Luz Campusano presentan estudios sobre Perú y Chile, respectivamente, basados en metodologías diferentes y complementarias.

En el capítulo siguiente, de Patricia Romero-Abreu Kaup y Jürgen Weller, se revisan las políticas de fomento de la inserción laboral de los jóvenes y se las discute a la luz de los resultados de los estudios. Se hace hincapié en las políticas de educación y capacitación, en el fomento del acceso al mercado de trabajo y la intermediación, en el estímulo de la capacidad de emprendimiento y en aspectos de institucionalidad. En el capítulo final, Jürgen Weller resume las conclusiones de este trabajo. Destaca cómo el complejo entorno económico y sociopolítico, así como los cambios en las empresas y en los mercados de trabajo, afectan a la inserción y a las trayectorias laborales de las cohortes juveniles actuales. Asimismo, identifica una serie de tensiones que los jóvenes viven frente al trabajo y al mercado laboral y subraya los desafíos de fortalecer su capital humano, social y cultural.

Si bien por razones obvias de espacio, no era posible incorporar en este libro la totalidad de los trabajos elaborados en el marco del proyecto, todas las contribuciones fueron importantes para el análisis y el debate, y sus resultados tuvieron cabida –de una u otra manera– en los que aquí se presentan. Por tanto, todas las personas que elaboraron estudios en el marco del proyecto merecen nuestro agradecimiento: en Chile, Francesca Camelio, Carmen Luz Campusano, Marcelo Charlín, Carolina de la Lastra, Paulina Fernández, Jaime Gatica, Mariana Schkolnik y Leandro Sepúlveda; en Ecuador, Gabriela Bernal, Mauro Cerbino, Gardenia Chávez, Betty Espinosa, Ana Esteves, Mauricio León, José Antonio Martínez, Luciano Martínez, Gonzalo Rodríguez, Vanesa Rodríguez, Anabel Trujillo y Alison Vásconez; en El Salvador, Gloria Bodnar, Marlon Carranza, Karla Rodríguez y Lilian Vega; en Paraguay, Luis Caputo, Leticia Carosini, María Victoria Heikel, Marielle Palau, Silvia Rolón y Diego Segovia; en Perú, Juan Chacaltana, Alberto Padilla Trejo e Irma Urrieta Urday. En la realización de los seminarios nacionales tuvieron un papel destacado Eugenio Alonso (Paraguay), Eneiza Hernández (El Salvador), Nancy Valdivieso (Ecuador), Francisco Vicencio (Chile) y el equipo del Consorcio de Investigación Económica y Social (Perú).

El proyecto también se benefició del apoyo recibido de parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Nacional de la Juventud de Chile; el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos de Ecuador; el Ministerio de Trabajo y

Previsión Social y la Secretaría de la Juventud de El Salvador; los Viceministerios de Trabajo y de la Juventud de Paraguay; y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Comisión Nacional de la Juventud (Conaju) de Perú.

De parte de la GTZ hay que mencionar la colaboración constructiva en diferentes fases del proyecto de Nieves Álvarez, Óscar Forero, Jörg Freiberg-Strauss, Evi-Kornelia Gruber, Jörg Haas, Christian von Haldenwang, Klaus Kick, Anja Nina Kramer, Kerstin Nagels, Marjorie Reinoso, Horst Steigler y Nicola Wiebe.

Además, se agradece a los asistentes de investigación, moderadores de grupos focales y entrevistadores de los diferentes países, a expositores y participantes de los seminarios regional y nacionales y, especialmente, a Mariana Schkolnik y Leandro Sepúlveda, por sus constructivos comentarios a versiones preliminares de varios de los capítulos.

Obviamente, este libro no habría sido posible sin la colaboración de un gran número de jóvenes y adultos jóvenes, así como de representantes de empresas, organizaciones de los sectores público y privado y organismos no gubernamentales en los cinco países. A todos ellos, nuestro profundo agradecimiento.

Jürgen Weller

Capítulo I

TENDENCIAS RECIENTES DE LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES LATINOAMERICANOS EN EL MERCADO LABORAL¹

Jürgen Weller

La precariedad de la inserción laboral de los jóvenes es un fenómeno global. En informes recientes, las Naciones Unidas (2004) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) constatan que en su inserción laboral los jóvenes enfrentan mayores obstáculos que los adultos, que se ven afectados más que aquéllos por los vaivenes macroeconómicos y que la mayoría de ellos trabajan en condiciones inseguras, sin protección social, con bajos ingresos y sin representación adecuada. Se resalta que los jóvenes están bajo presión creciente de competir en mercados globalizados, y que períodos prolongados de desempleo o de informalidad e inestabilidad laboral pueden llevarlos a una exclusión social permanente. La preocupación por la debilidad de la inserción laboral de los jóvenes no es nueva en América Latina.² Durante los últimos años, en varios estudios –algunos sobre la base de información estadística reciente– se retomó el tema y se avanzó en la comprensión de la situación y las tendencias de la inserción laboral juvenil.³

Algunas tendencias específicas de la oferta y la demanda laboral contribuyeron a crear expectativas de una mejor inserción laboral de los jóvenes (Weller, 2003). Entre las primeras, destacan el cambio demográfico y la evolución de los sistemas educativos. Con el descenso de las tasas de crecimiento poblacional, las nuevas cohortes entrantes a los mercados de trabajo forman una proporción decreciente de la población en edad de trabajar.⁴ A la vez, la expansión de los sistemas educativos tiene un doble

¹ En este capítulo se utilizan insumos preparados por el autor para el capítulo VI de Cepal/OIT (2004).

² El capítulo correspondiente del Primer informe sobre la juventud de América Latina se titula “Juventud y empleo: exclusión total e incorporación precaria” (Rodríguez y Dabezies, 1991).

³ Entre los estudios recientes sobre la inserción laboral de los jóvenes latinoamericanos se encuentran Díez de Medina (2001); Bruni Celli y Obuchi (2002); Fawcett (2002); Tokman (2003); Weller (2003) y Schkolnik (2005).

⁴ Por ejemplo, se proyecta que –entre 1990 y 2010– la participación de los jóvenes de 15 a 19 años en la población en edad de trabajar (de 15 a 64 años) desciende de un 17,7% a un 13,9% y la de los jóvenes de 20 a 24 años de un 16,0% a un 13,5% (cálculo propio sobre la base de Cepal-Celade, 2004).

efecto con respecto a la oferta laboral juvenil. Primero, un efecto cuantitativo, pues la mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educacional reduce la participación laboral; y segundo, un efecto cualitativo, ya que los jóvenes ingresan al mercado de trabajo con mejores niveles educativos.⁵ En consecuencia, en la oferta laboral, una menor presión de participación de los jóvenes y una mayor calidad de la mano de obra de las nuevas cohortes entrantes a los mercados de trabajo tenderían a favorecer la inserción laboral juvenil.

Al mismo tiempo, en la discusión sobre los cambios recientes en la demanda laboral se ha hecho hincapié en que habría un sesgo en favor de la mano de obra más calificada, a causa del cambio tecnológico y la creciente competencia en los mercados, fomentada sobre todo por la apertura comercial. En este contexto, un papel importante jugarían las tecnologías de la información, a las que las nuevas generaciones tendrían una mayor adaptabilidad debido a que están creciendo con ellas. Los jóvenes también se verían favorecidos por su mayor flexibilidad, más acorde con las nuevas pautas de la demanda laboral, mientras muchos adultos aspiran a empleos con estabilidad laboral dados las expectativas desarrolladas en el pasado, así como los altos costos de mantener una familia. Además, la reestructuración sectorial tendería, al menos parcialmente, a favorecer el empleo juvenil, ya que en algunas de las actividades con mayor generación de empleo existe una elevada participación de jóvenes. Finalmente, tanto en las actividades que requieren altos niveles de calificación como en aquellas de calificación intermedia hay una elevada presencia de mujeres, lo que facilitaría una mayor inserción laboral de éstas, y entre ellas, de mujeres jóvenes.

Debido a lo anterior, cabría suponer que los cambios tecnológicos, organizacionales y sectoriales favorecerían a los jóvenes. Entre los de mayor edad, en cambio, se ubicarían muchos de los “perdedores” de las reestructuraciones en curso, como consecuencia de la destrucción de puestos de trabajo en rubros en contracción, la depreciación de gran parte de su capital humano (experiencia laboral específica) y las dificultades de adaptación a las nuevas tecnologías.

Aunque la inserción laboral de los jóvenes tiene características propias, las transformaciones del empleo juvenil responden a la evolución que han tenido los mercados laborales latinoamericanos en su conjunto. Por tanto, en la primera sección de este capítulo se resume brevemente la reciente evolución general de estos mercados. En las secciones siguientes se analizan las características de la inserción laboral de los jóvenes, específicamente la evolución de la actividad e inactividad laboral, de los niveles y características del empleo, del desempleo y de los ingresos laborales. El capítulo cierra con una breve sección de conclusiones.⁶

⁵ Véase Cepal (2005c, pp. 368-369) sobre el aumento de los promedios de los años de estudio de los jóvenes de 15 a 24 años.

⁶ Los datos presentados en este capítulo se basan principalmente en el procesamiento de encuestas de hogares de 17 países. Dado que no se dispone de información estadística de los mismos años para todos los países, se ha procurado procesar la información disponible más reciente (inicios de la presente década) y los datos para un año de los inicios o –en el caso de los países que no disponen de esta infor-

A. EL CONTEXTO GENERAL DE LA EVOLUCIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DESDE 1990

Después del empeoramiento de la situación laboral durante “la década perdida” de los años ochenta, las condiciones macroeconómicas de América Latina volvieron a ser más favorables. Sin embargo, a finales de los años noventa y a inicios de la presente década, el bajo crecimiento económico afectó nuevamente la evolución de los mercados de trabajo y, por tanto, también las condiciones de la inserción laboral de los jóvenes.⁷

El nivel del empleo, medido por la tasa de ocupación, o sea descontado su componente demográfico, ha mostrado un comportamiento claramente procíclico.⁸ Vale decir, se contrae con la contracción de la economía y se expande cuando ésta crece. Dados el moderado crecimiento económico de los primeros años de la década de los noventa y el estancamiento a finales de esa década y a inicios de la presente, entre 1990 y 2004, en el promedio simple de 14 países latinoamericanos, la tasa de ocupación registró sólo un leve aumento, de un 50,7 a un 52,4%.

Al mismo tiempo, tendió a subir la participación laboral, sobre todo a causa de cambios socioculturales y mayores oportunidades de empleo remunerado para las mujeres.⁹ Si bien este incremento se atenuó en el contexto de decrecientes oportunidades de empleo a finales de los años noventa e inicios de la presente década, al comparar los años 1990 y 2004 es claro el aumento de la tasa de participación, de un 55,6 a un 58,7% (promedio simple de 14 países).

En América Latina, como resultado del fuerte crecimiento de la oferta laboral –las personas interesadas en trabajar, tengan empleo o no– y del incremento más moderado del nivel de ocupación, se produjo un marcado engrosamiento del desempleo abierto, de un 8,1% en 1990 a un 11,0% en 2003, para volver a descender a un 10,0% en 2004 (promedio simple de 17 países). En algunos países, los mayores niveles de desempleo también han incidido en masivos flujos de emigración extra e intrarregional.

Una tendencia notable ha sido la profunda recomposición del empleo en América Latina, en cuanto a sus ramas de actividad. Diferentes estudios verifican la caída de la participación de la agricultura y la industria manufacturera y una elevada concentración de los nuevos puestos de trabajo en las ramas de actividad del sector terciario. Durante los años noventa, el empleo en la agricultura descendió por primera vez

mación– mediados de esa década. Para poder identificar tendencias regionales, se calcularon promedios simples de los países con información comparable, y el período correspondiente –que por el procedimiento descrito no siempre corresponde a un decenio– se denomina como “el período reciente”. La información estadística detallada presentada en el anexo de Cepal/OIJ (2004) permite una revisión país por país.

⁷ Los datos citados en esta sección provienen de la Cepal.

⁸ La tasa de ocupación es la razón entre el número de ocupados y la población en edad de trabajar.

⁹ La tasa de participación laboral, también llamada tasa de actividad, es la razón entre el número de la población económicamente activa (PEA) –ocupados más desocupados– y la población en edad de trabajar.

en términos absolutos, aunque en algunos países siguió cumpliendo la función del “empleador de última instancia” para una parte de la población económicamente activa. Asimismo, la participación del empleo manufacturero también está bajando, al igual que las tendencias globales, a causa de importantes cambios tecnológicos y de su impacto en la productividad laboral (Cepal, 2002a, pp. 47-50).

La concentración de los nuevos puestos de trabajo en el sector terciario refleja una evolución polarizada (Weller, 2001). Por una parte, surgió una importante cantidad de empleos en algunos rubros y actividades clave para la competitividad sistémica y el desarrollo sostenible: empleos altamente productivos y típicamente bien remunerados, como servicios financieros, servicios a empresas, telecomunicaciones, energía y servicios sociales. Por otra parte, aumentó la generación de empleo en el otro polo del sector terciario, que se caracteriza por ocupaciones de bajas barreras de entrada, baja productividad media y bajas remuneraciones, como el comercio informal y ciertos servicios personales.

Los cambios económicos, tecnológicos y políticos de los últimos 20 años, junto con un crecimiento económico entre bajo y moderado, tuvieron efectos adicionales en la composición del empleo. Por una parte, frenaron y revirtieron el proceso previo de un incremento de la participación del empleo público. También bajó la participación de las pequeñas, medianas y grandes empresas privadas en el empleo urbano, que registraron una demanda laboral limitada debido al escaso crecimiento económico y las tendencias a subcontratar la producción de bienes y servicios con empresas especializadas de menor tamaño.

Por otra parte, ha crecido la participación de las microempresas y del trabajo por cuenta propia. Esta tendencia expresa nuevamente la especialización de unidades productivas de menor tamaño y, sobre todo, la falta de alternativas de empleo para personas de bajo nivel de educación, junto con la expansión correspondiente del sector informal. Como consecuencia, siete de cada diez nuevos puestos de trabajo generados durante los años noventa en las zonas urbanas surgieron en sectores de baja productividad (Cepal, 2001).

Un aspecto que ha provocado atención y preocupación es la creciente inestabilidad en los mercados de trabajo. En efecto, la cada vez más intensa presión competitiva en los mercados de bienes –resultado, principalmente, de la apertura e integración de los mercados y del cambio tecnológico que permite acelerar la transformación de las pautas productivas– impactó fuertemente en el mercado de trabajo. En muchos países se implementaron reformas laborales con el objetivo de facilitar a las empresas los ajustes a esta mayor volatilidad de los mercados. Para la población económicamente activa (PEA), estos procesos redundaron en el aumento de relaciones contractuales más flexibles e inestables, en muchos casos con permanencias decrecientes en el empleo. Esta mayor precariedad de las relaciones laborales, conjuntamente con tasas de desempleo más elevadas, genera una creciente incertidumbre respecto de su futura inserción laboral y su bienestar (Rodrik, 2001).

La creciente incorporación laboral de las mujeres se vio favorecida por la generación de empleo remunerado en el sector terciario. Esto abrió nuevas oportunidades de empleo, sobre todo para mujeres de niveles educativos altos e intermedios. Si bien

persisten mayores niveles de informalidad laboral entre las mujeres que entre los hombres y se mantienen importantes diferencias salariales entre ambos géneros, ambas brechas se han reducido levemente durante la última década.

Finalmente, en los salarios se ha reflejado, a grandes rasgos, la evolución de la productividad laboral. Durante la primera parte de los años noventa, la moderada recuperación de la productividad laboral media en América Latina –después de una pronunciada caída durante los años ochenta– incidió en un incremento igualmente moderado de los salarios reales en el sector formal de la economía. Esta mejora se frenó a finales de los años noventa y a inicios de la década actual y, en consecuencia, en el 2004 el nivel del salario real medio del sector formal estuvo en el mismo nivel del año 1995 (Cepal, 2005b). Además, en muchos países se ha registrado un aumento de la brecha salarial entre los trabajadores más calificados y los de niveles educativos medios y bajos.

B. EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN AMÉRICA LATINA

1. Evolución de la actividad y la inactividad juvenil

En América Latina, dos tendencias se destacan en el período reciente con respecto a la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Una es la caída de la tasa de participación de los hombres; la segunda, el aumento de la tasa de participación de las mujeres. Como consecuencia, se redujo la brecha de participación entre hombres y mujeres (*véase* el cuadro I.1).

Como saldo de estas tendencias opuestas, en el conjunto de los jóvenes se registró un leve aumento de la participación laboral. Este incremento fue, sin embargo, claramente menor que el de los adultos, que reflejó la masiva incorporación de mujeres adultas al mercado de trabajo.

Cuadro I.1
AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): TASA DE PARTICIPACIÓN
POR GRUPOS ETARIOS Y SEXO, TOTAL NACIONAL,
ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)

Grupo de edad	Alrededor de 1990			Alrededor de 2002		
	Ambos	Hombre	Mujer	Ambos	Hombre	Mujer
15-19	38,9	52,4	25,5	37,5	47,7	27,3
20-24	64,2	83,8	46,1	66,9	82,5	51,9
25-29	71,5	94,8	50,4	76,7	94,2	60,7
30-64	68,3	92,8	45,9	74,2	92,9	57,3

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Dado que la transición demográfica en América Latina implica que el número de los jóvenes está creciendo menos que el de los adultos, el menor crecimiento de la participación refuerza la tendencia de un descenso de la proporción de los jóvenes en la fuerza de trabajo. Si bien esto tiende a mejorar la situación competitiva relativa de los jóvenes en el mercado laboral, la fuerza de trabajo de la región todavía es eminentemente joven, ya que en el 2005 un 42,7% de la población en edad de trabajar (15 a 64 años) no supera los 29 años de edad.¹⁰

La caída de la tasa de participación de los hombres jóvenes se observa en los tres grupos etarios (15 a 19, 20 a 24 y 25 a 29 años), y se acentúa en los grupos más jóvenes. En este descenso se refleja, más que todo, la mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educativo, ya que aumentó la proporción de los estudiantes en todos los grupos etarios (véase el cuadro I.2). A la vez, bajó la participación de los “otros inacti-

Cuadro I.2
AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): PROPORCIÓN DE JÓVENES INACTIVOS
COMO PROPORCIÓN DEL GRUPO ETARIO, POR GRUPO ETARIO, SEXO Y TIPO
DE INACTIVIDAD, SEGÚN PAÍS, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 -
ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)

Grupo de edad	1990 (Porcentajes)			2002 (Porcentajes)		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
Estudiantes						
15-19	43,9	41,2	46,6	48,6	46,4	50,8
20-24	11,9	11,4	12,4	13,9	12,6	15,2
25-29	2,6	2,3	2,8	2,9	2,7	3,1
Oficios domésticos						
15-19	12,9	0,8	25,0	10,2	1,2	19,2
20-24	20,1	0,3	38,6	15,3	0,6	29,5
25-29	23,7	0,1	44,9	17,7	0,4	33,5
Otros inactivos						
15-19	5,1	6,1	4,1	4,7	5,3	4,1
20-24	4,2	4,4	4,0	3,6	3,5	3,7
25-29	3,0	3,2	2,9	2,6	2,6	2,6
Total inactivos						
15-19	61,0	47,6	74,3	62,2	52,0	72,4
20-24	35,7	16,2	53,8	32,2	16,6	47,3
25-29	28,6	5,6	49,2	22,8	5,7	38,4

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

¹⁰ Cálculo propio sobre la base de datos de Cepal/Celade (2004).

vos”, que es el grupo que contiene el principal contingente de jóvenes en mayor riesgo de exclusión y marginación. Debido a este contexto de incremento del peso de los estudiantes y de una reducción de los “otros inactivos”, la merma de la tasa de participación de los jóvenes es una tendencia positiva. Sin embargo, todavía persisten problemas al respecto, como se indica, por ejemplo, en la elevada participación laboral de los jóvenes entre 15 y 19 años y en el hecho de que más del 5% de este grupo etario pertenece a los “otros inactivos”.

Mientras la tasa de participación de los hombres jóvenes cayó levemente, la participación laboral de las mujeres jóvenes subió notoriamente, sobre todo en los grupos etarios mayores (20 a 24 y 25 a 29 años). Por tanto, la brecha de actividad con respecto a los hombres jóvenes se redujo en todos estos grupos. La mayor participación laboral no condujo a ninguna caída de la atención al sistema escolar y, como en el caso de los hombres, en todos los grupos etarios aumentó la proporción de las estudiantes, superando en todos ellos la atención escolar de las mujeres a la de los hombres de la misma edad. En contraste, bajó marcadamente la proporción de las jóvenes que se desempeñan en oficios domésticos y la de las “otras inactivas”. El incremento paralelo de la atención educativa y de la inserción laboral puede considerarse como otra tendencia positiva. Nuevamente, eso no significa que los problemas de inactividad laboral estén superados, ya que todavía una de cada cinco jóvenes entre 15 y 19 años se ocupa de oficios domésticos, lo que restringe severamente las condiciones de una futura inserción en el mercado de trabajo.

La mayor asistencia al sistema educativo se registra no sólo en el aumento de la proporción de los estudiantes como porcentaje de los grupos etarios correspondientes, sino también en la mayor proporción de jóvenes ocupados y desocupados que asisten al sistema educativo. Este grupo es muy importante, pues abarca un tercio de los ocupados entre 15 y 19 años, un quinto del grupo de 20 a 24 años y un décimo del grupo de 25 a 29 años, siendo las proporciones parecidas entre los desocupados (*véase* el cuadro I.3).

Durante los años noventa hubo un aumento generalizado de estos porcentajes, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Esto puede llevar a pensar que la situación general del mercado de trabajo durante el período reciente ha obligado a muchos hogares a incorporar a los hijos miembros al mercado laboral. Sin embargo, dada la creciente conciencia sobre la importancia de la educación para el futuro de estos jóvenes, ello no implicaría necesariamente que los retiraran del sistema educativo. Si bien esto reflejaría un mayor esfuerzo por mejorar los niveles educativos de los jóvenes, el incremento de estos porcentajes es una mala noticia, por cuanto la dedicación simultánea al trabajo y al estudio afecta negativamente los resultados del aprendizaje, especialmente a partir de cierto número de horas trabajadas.

Es interesante observar que los porcentajes de asistencia al sistema educativo entre los ocupados y desocupados son persistentemente más altos entre las mujeres jóvenes que entre sus coetarios masculinos, lo que coincide con su mayor porcentaje de asistencia al sistema educativo en general. Es de suponer que la causa radica en que hay conciencia de que para mujeres de bajo nivel educativo existen relativamente menos oportunidades de empleo que para los hombres, por lo que aquéllas harían un

Cuadro I.3
AMÉRICA LATINA (13 PAÍSES): ASISTENCIA EDUCATIVA DE JÓVENES
OCUPADOS Y DESEMPLEADOS, TOTAL NACIONAL,
ALREDEDOR DE 1990 – ALREDEDOR DE 2002
 (En porcentajes de ocupados y desocupados, respectivamente; promedios simples)

Grupo de edad	1990			2002		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
Ocupados						
<i>Asistencia/Total de ocupados</i>						
15-19	26,6	25,6	30,1	34,5	32,0	39,8
20-24	14,9	13,4	17,6	19,9	17,0	25,3
25-29	7,7	7,0	9,3	11,1	9,1	14,1
Desocupados						
<i>Asistencia/Total desocupados</i>						
15-19	30,8	30,6	31,4	28,9	26,8	32,9
20-24	18,8	18,5	19,2	21,2	21,2	22,1
25-29	9,3	9,9	9,4	11,8	13,3	11,0

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

esfuerzo mayor por calificarse a fin de mejorar sus opciones de acceso a empleos de buena calidad.

La tasa de participación es lógicamente más alta entre los jóvenes jefes de hogar que entre aquellos que no lo son. Entre los hombres jefes de hogar, la participación es cercana al 100%, mientras la participación de las jóvenes jefas de hogar supera el 70% (véase el cuadro I.4). Los datos del cuadro permiten advertir que las tendencias mencionadas previamente –la reducción de la participación de los hombres y el aumento en el caso de las mujeres– son más marcadas en los jóvenes que no son jefes de hogar. Por último, detrás de la aparente contradicción de que la tasa de participación cayó casi tres puntos porcentuales para los jefes de hogar en su conjunto, mientras bajó menos de un punto porcentual en el caso de los hombres jefes y subió más de cuatro punto para las mujeres jefas, está el incremento de las jóvenes jefas de hogar que hizo descender el promedio, debido a su tasa de participación más baja.¹¹

Existe una clara diferencia entre hombres y mujeres jóvenes con respecto a su participación laboral, según el ingreso del hogar a que pertenecen (véase el cuadro I.5). Entre los hombres se observa una curva de una “U invertida”, con las tasas más

¹¹ Durante el período bajo análisis, en el promedio simple de 17 países, el porcentaje de mujeres jóvenes que son jefas de hogar subió de 2,9 a 4,2%, mientras el porcentaje correspondiente a los hombres descendió de 20,4 a 19,4%.

Cuadro I.4
 AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA
 DE TRABAJO, SEGÚN JEFATURA DE HOGAR Y SEXO, TOTAL NACIONAL,
 ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
 (En promedios simples)

	Alrededor de 1990		Alrededor de 2002	
	Jefe de hogar	No jefe	Jefe de hogar	No jefe
Ambos sexos	93,9	51,7	91,3	54,4
Hombre	97,5	68,5	96,8	66,5
Mujer	70,2	38,8	74,6	44,7

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

Cuadro I.5
 AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA DE
 TRABAJO, SEGÚN QUINTILES DE INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR Y SEXO,
 TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
 (En promedios simples)

		Total	Quintil I	Quintil II	Quintil III	Quintil IV	Quintil V
Alrededor de 1990	Ambos sexos	56,7	46,5	53,3	58,1	62,0	64,0
	Hombres	74,7	69,7	74,5	76,6	77,4	73,9
	Mujeres	39,6	27,9	34,2	39,5	46,4	54,2
Alrededor de 2002	Ambos sexos	59,3	52,2	57,5	61,7	63,9	63,0
	Hombres	73,9	71,6	74,6	76,2	74,9	70,8
	Mujeres	46,4	36,4	43,0	48,4	52,6	56,0

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

bajas en el primer y quinto quintil de ingresos, si bien con diferencias menores entre los quintiles.¹² En contraste, en el caso de las mujeres jóvenes, hay una clara correlación positiva entre el nivel de ingreso del hogar y la participación laboral de este grupo. En efecto, las jóvenes pertenecientes a los hogares más pobres (primer quintil) tienen una tasa de participación inferior en alrededor de 20 puntos porcentuales respecto de sus coetarias del quintil más rico. Durante los años noventa, esta brecha disminuyó algo, dado que el aumento de la participación de las jóvenes se concentró en

¹² Alrededor de cinco puntos porcentuales entre la tasa más baja y la más alta.

los primeros cuatro quintiles –mientras en el quinto, posiblemente la extensión de la permanencia en el sistema educativo fue más fuerte–, pero sigue siendo amplia.

Desde una perspectiva territorial, se observa que en las zonas rurales la tasa de actividad de los hombres es muy elevada (más del 60% a inicios de la presente década), incluso en el grupo más joven (15 a 19 años); y supera el 90% ya en el grupo de 20 a 24 años, siempre superior a la de sus pares urbanos, lo que refleja oportunidades de educación más limitadas. Entre las mujeres la situación es inversa, pues las escasas oportunidades de empleo para éstas y los obstáculos culturales existentes limitan una mayor inserción laboral en las zonas rurales. En el período reciente, la caída de la participación laboral de los hombres jóvenes se concentra sobre todo en los jóvenes entre 15 y 19 años de ambas zonas, urbana y rural. Esto tendría correlación con el aumento de la asistencia a la educación secundaria (véase el cuadro I.6).

Entre las mujeres jóvenes, el aumento de la participación ha sido moderado en las zonas urbanas, pero muy pronunciado en las rurales. Aun así, entre las jóvenes rurales todavía se registran niveles de participación marcadamente más bajos que los de sus pares urbanos y que entre los hombres jóvenes de ambas zonas. De todas maneras, la creciente incorporación de las jóvenes de zonas rurales, aparte de la mayor cobertura de los sistemas escolares, parece indicar una gradual atenuación de arraigadas pautas culturales que asignan a las mujeres un papel centrado en los deberes del hogar.

Cuadro I.6

AMÉRICA LATINA (13 PAÍSES ^{a/}): TASAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS DE EDAD, SEGÚN SEXO Y GRUPOS ETARIOS, ZONAS URBANAS Y RURALES, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)

Sexo	Grupo de edad	Alrededor de 1990		Alrededor de 2002	
		Urbano	Rural	Urbano	Rural
Ambos	15-19	36,7	50,3	34,5	46,2
	20-24	66,5	64,6	68,0	67,5
	25-29	75,2	65,2	79,1	70,8
Hombres	15-19	63,3	60,4	65,4	62,5
	20-24	45,2	72,2	40,5	63,0
	25-29	81,5	93,3	80,0	90,9
Mujeres	15-19	94,5	96,6	93,2	95,2
	20-24	78,4	87,5	76,6	84,1
	25-29	28,9	26,6	28,6	27,9
	15-29	53,3	35,5	56,7	42,8
	25-29	58,7	35,1	66,6	46,8
	15-29	50,2	32,8	55,2	40,1

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

^{a/} En zonas urbanas considera a 13 países y en zonas rurales a sólo 10 países.

2. Las tendencias del empleo juvenil

En América Latina, el incremento de la tasa de ocupación entre inicios de los años noventa y comienzos de la década siguiente se concentró en los adultos, mientras la tasa correspondiente a los jóvenes se mantuvo en el mismo nivel, como resultado de la caída de la tasa de ocupación de los hombres jóvenes y su aumento en el caso de las jóvenes.

La edad de ingreso al mercado de trabajo está determinada por la situación económica general de los países, los ingresos de la familia, la edad y la oportunidad, y la disposición de asistir a la escuela. La decisión de trabajar puede postergarse o adelantarse en función de esos factores. Entre los hombres jóvenes, en el período reciente todos los grupos educativos, con excepción de los más educados, mostraron una ligera baja en su inserción laboral, por lo que la brecha de las tasas entre los extremos se redujo levemente (*véase* el cuadro I.7).

En contraste con lo observado entre los hombres, entre las mujeres jóvenes la tasa de ocupación es más alta en los grupos de mayor nivel educativo, lo que refleja más que todo las mencionadas limitaciones culturales y las pocas oportunidades de empleo para mujeres jóvenes de menor nivel educativo (familias de bajo nivel de ingreso, sobre todo en zonas rurales). Entre las mujeres jóvenes, la tasa de ocupación subió en todos los grupos educativos, con excepción del grupo educativo más alto, lo que derivó en el mismo resultado que en el caso de los hombres: una leve reducción de la brecha de la tasa de ocupación entre los grupos educativos. Debido a efectos de composición, la brecha de la tasa de ocupación entre hombres y mujeres jóvenes se redujo en forma relativamente pronunciada, de 33 puntos porcentuales a inicios de los años noventa a 28 puntos un decenio después, si bien se mantiene alta.¹³

En la ocupación por quintiles de ingreso de los hogares, se advierten fuertes caídas bastante generalizadas de la tasa de ocupación de los hombres jóvenes (con excepción del primer quintil), y marcados aumentos en el caso de las mujeres (con excepción del quinto quintil). Como en el caso de la tasa de participación, se observa una mayor homogeneidad de las tasas por quintil entre los hombres –aunque son menos homogéneas que en el caso de las tasas de participación– que entre las mujeres. Llama la atención que, aun con los incrementos recientes, la tasa de ocupación para las mujeres jóvenes del primer quintil es inferior a la mitad del último quintil. De esta manera, resalta nuevamente la dificultad de las jóvenes de los hogares más pobres para insertarse en el mercado laboral.

En términos de la composición de la ocupación juvenil por ramas de actividad, en la última década bajó la participación de la agricultura y de la industria manufacturera, mientras creció la de la construcción, el transporte y las comunicaciones, y sobre

¹³ Tanto entre los hombres como entre las mujeres, se incrementa la participación de los grupos educativos más altos, pero estos grupos presentan tasas de ocupación inferiores al promedio en el caso de los hombres y superiores al promedio en el caso de las mujeres.

Cuadro I.7

AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): TASA DE OCUPACIÓN DE LOS JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS DE EDAD, SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL ALCANZADO Y SEXO, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002

(En promedios simples)

Años de estudio	Alrededor de 1990			Alrededor de 2002		
	Ambos	Hombre	Mujer	Ambos	Hombre	Mujer
0 a 3	52,6	76,5	29,4	54,4	76,2	30,5
4 a 6	55,9	77,2	34,3	56,8	76,8	35,1
7 a 9	41,5	56,4	27,1	42,5	55,8	28,5
10 a 12	48,2	59,9	38,2	47,5	57,8	38,4
13 y más	55,6	60,2	51,6	55,4	60,2	51,5
Total	49,5	66,6	33,5	50,4	64,7	36,4

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

todo, la del comercio (incluyendo restaurantes y hoteles). En servicios, sólo en los financieros y sociales el aumento fue mayor para los adultos, mientras descendió para los jóvenes (*véase* el cuadro I.8).

Aparte de las mencionadas similitudes de la evolución sectorial para jóvenes y adultos, la profundidad de los cambios varía entre ambos grupos. En la agricultura y la industria manufacturera, los jóvenes tienen tradicionalmente una sobrerrepresentación relativa; no obstante, la caída de la participación de estos sectores en el empleo fue mayor para los jóvenes que para los adultos. Por otra parte, en todos los sectores que tienen una participación creciente en el empleo, este aumento fue más pronunciado en el caso de los jóvenes. Destaca la rama de comercio, restaurantes y hoteles, que concentró gran parte de los nuevos puestos de trabajo para jóvenes y, mientras el peso de esta rama fue similar para los jóvenes y los adultos a inicios de los años noventa, diez años después su gravitación fue mucho mayor para los jóvenes. Así, marcados incrementos de esta rama se observan para los jóvenes de ambos sexos. De esta manera, por una parte se cumplieron las expectativas de que la expansión de ciertas actividades del sector terciario abriría nuevas oportunidades laborales para los jóvenes; y por otra, se perdieron, sin embargo, posibilidades de inserción, particularmente en la industria manufacturera.

Una diferencia interesante se aprecia en la agricultura, donde –en contraste con lo observable para los hombres y para el conjunto del empleo– la participación subió en el caso de las mujeres, tanto jóvenes como adultas. La explicación puede basarse en tres factores:

- primero, desde la oferta: cambios culturales que permiten un mayor acceso al mercado laboral;

- segundo, desde la demanda: en varios países la expansión de cultivos, frecuentemente para la exportación, que emplean un gran número de mujeres (flores, plantas ornamentales, frutas, legumbres) durante todo el proceso o en algunas fases específicas del ciclo productivo; y
- tercero: la mejor medición del empleo femenino en actividades de la agricultura familiar, como trabajadoras no remuneradas.

Respecto de la calidad y productividad del empleo, a continuación se diferencian los sectores de baja productividad –medidos con las variables *proxy* de trabajadores por cuenta propia y no remunerados sin calificación profesional o técnica, asalariados de microempresas y empleadas domésticas– del resto de la economía. En el grupo más joven (15 a 19 años), los sectores de baja productividad tienen un mayor peso que entre los adultos, mientras en los otros dos grupos de jóvenes (20 a 24 y 25 a 29 años), esta participación es algo más baja (véase el cuadro I.9). Esta mejoría entre los grupos etarios se debe, en gran parte, a la mayor inserción de los jóvenes de niveles educativos más altos en los tramos juveniles de mayor edad.

En el período reciente, hubo un aumento generalizado del peso de estos sectores de baja productividad en la estructura ocupacional, lo que refleja la debilidad de la demanda laboral de los sectores más productivos en un contexto de bajo crecimiento económico. Por otra parte, la situación relativa de los diferentes grupos etarios no experimentó mayores cambios, ya que todos éstos registraron un empeoramiento similar.

Las mujeres representaron una mayor proporción del empleo de baja productividad, con una brecha mayor entre las adultas y las más jóvenes (15 a 19 años) y una brecha relativamente pequeña respecto de las jóvenes de 20 a 24 y 25 a 29 años. Entre las mujeres que trabajan en sectores de baja productividad, un porcentaje importante corresponde a servicio doméstico. Sin embargo, su peso en la inserción laboral de las jóvenes –por lo menos en las zonas urbanas– ha disminuido recientemente.¹⁴

En casi todos los grupos de edad, así como a nivel agregado, la brecha entre la proporción de hombres y mujeres ocupados en los sectores de baja productividad disminuyó en el período reciente, ya que esta proporción se incrementó más para los hombres que para las mujeres.

Como era de esperar, hay una clara correlación positiva entre el peso de los sectores de baja productividad en el empleo juvenil y el nivel de ingresos del hogar. Esta correlación se reforzó en el período reciente, ya que el quintil más alto fue el único en que cayó la proporción de los sectores de baja productividad, con lo que la brecha entre el primero y el último quintil se amplió a 32 puntos porcentuales. Aparentemen-

¹⁴ Según datos presentados por Schkolnik (2005, p. 53), en el período reciente la proporción de jóvenes (hombres y mujeres) que trabajan en el servicio doméstico –como porcentaje de la ocupación total–, descendió de 11,7 a 10,1% y de 6,3 a 5,5% para los grupos de 15 a 19 y de 20 a 24 años, respectivamente, mientras subió de 4,3 a 4,4% y de 4,0 a 4,5% para los grupos de 25 a 29 y de 30 a 59 años, respectivamente.

Cuadro I.8
 AMÉRICA LATINA (13 PAÍSES): COMPOSICIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO EN DISTINTOS GRUPOS DE EDAD,
 SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SEXO, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
 (En promedios simples)

Rama de actividad	Grupo de edad	Año						Variación porcentual					
		1990			2002			1990-2002			1990-2002		
		Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Sexo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Sexo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	
Agricultura y minería	15 a 19 años	40,0	50,2	12,5	32,6	41,5	12,8	-18,5	17,3	2,7			
	20 a 24 años	26,3	35,3	7,5	21,9	29,1	8,7	-16,8	17,3	14,6			
	25 a 29 años	22,9	30,5	7,7	19,0	25,7	8,2	-17,0	15,7	7,1			
	30 a 64 años	27,2	35,7	9,3	22,7	30,6	9,9	-16,4	14,3	6,6			
	Total 15 a 64 años	27,8	36,5	9,1	23,1	30,9	9,7	-16,9	15,4	6,5			
Industria	15 a 19 años	15,1	14,1	18,3	13,5	12,8	15,2	-11,1	-9,2	-16,7			
	20 a 24 años	18,1	17,3	19,9	16,5	15,9	17,8	-8,9	-7,9	-10,9			
	25 a 29 años	17,3	17,1	18,1	15,7	15,6	16,0	-9,5	-8,6	-11,8			
	30 a 64 años	14,2	13,2	16,3	13,0	12,3	14,1	-8,4	-6,8	-13,5			
	Total 15 a 64 años	15,4	14,6	17,5	14,0	13,4	15,1	-9,5	-8,2	-13,8			
Construcción	15 a 19 años	5,8	7,0	0,5	6,0	8,5	0,8	4,4	22,0	72,8			
	20 a 24 años	6,6	8,4	0,6	6,2	9,4	0,6	-5,3	11,7	-6,0			
	25 a 29 años	6,3	8,2	0,6	6,6	10,5	0,6	5,7	27,5	-5,3			
	30 a 64 años	6,3	8,5	0,4	6,2	9,8	0,5	-2,2	15,4	18,5			
	Total 15 a 64 años	6,3	8,3	0,5	6,3	9,7	0,5	-0,5	17,6	10,1			
Comercio, hoteles y restaurantes	15 a 19 años	17,2	14,7	23,7	24,6	21,0	32,2	42,5	43,2	35,7			
	20 a 24 años	19,6	16,2	26,5	24,1	20,8	29,8	22,6	28,3	12,5			
	25 a 29 años	20,2	16,9	26,3	23,3	19,4	29,3	15,4	14,6	11,6			
	30 a 64 años	19,7	15,0	28,7	22,4	17,5	29,9	13,7	16,6	4,3			
	Total 15 a 64 años	19,4	15,4	27,4	22,8	18,5	29,8	17,3	20,1	8,7			

Transporte y comunicaciones	15 a 19 años	2,9	3,8	0,8	3,7	5,0	1,2	30,6	31,6	49,5
	20 a 24 años	4,3	5,9	1,3	5,3	7,1	2,0	22,1	21,2	49,9
	25 a 29 años	5,3	7,2	1,6	5,8	8,2	1,9	9,6	13,4	10,4
	30 a 64 años	5,6	7,8	1,3	5,7	8,6	1,3	3,4	10,4	2,1
	Total 15 a 64 años	5,0	7,0	1,3	5,5	8,0	1,5	9,2	14,6	11,5
Servicios financieros y a empresas; servicios comunales, sociales y personales	15 a 19 años	19,7	10,3	44,3	19,6	11,2	37,8	-0,4	8,6	-14,6
	20 a 24 años	25,9	16,9	44,1	26,1	17,5	41,3	0,7	3,8	-6,5
	25 a 29 años	28,8	20,1	45,6	29,6	20,6	44,0	2,8	2,9	-3,5
	30 a 64 años	27,6	19,8	44,0	30,0	21,2	44,3	8,5	6,9	0,6
	Total 15 a 64 años	26,7	18,3	44,2	28,4	19,5	43,4	6,6	6,8	-1,7

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

Cuadro I.9
AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): PORCENTAJE DE PERSONAS OCUPADAS EN
SECTORES DE BAJA PRODUCTIVIDAD, SEGÚN GRUPO DE EDAD Y SEXO,
TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
 (En promedios simples)

Sexo	Grupo de edad	Alrededor de 1990	Alrededor de 2002
Ambos	15-19	63,3	69,1
	20-24	46,8	49,4
	25-29	42,7	45,1
	30-64	48,9	51,7
Hombres	15-19	59,7	67,3
	20-24	45,3	48,5
	25-29	41,2	43,7
	30-64	45,2	48,2
Mujeres	15-19	68,6	72,0
	20-24	48,6	50,5
	25-29	44,1	46,9
	30-64	54,9	56,6

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

te, los jóvenes de los hogares más acomodados fueron quienes se beneficiaron de los procesos de modernización de una parte de la estructura productiva y del empleo ocurridos en América Latina durante los años noventa (véase el gráfico I.1).

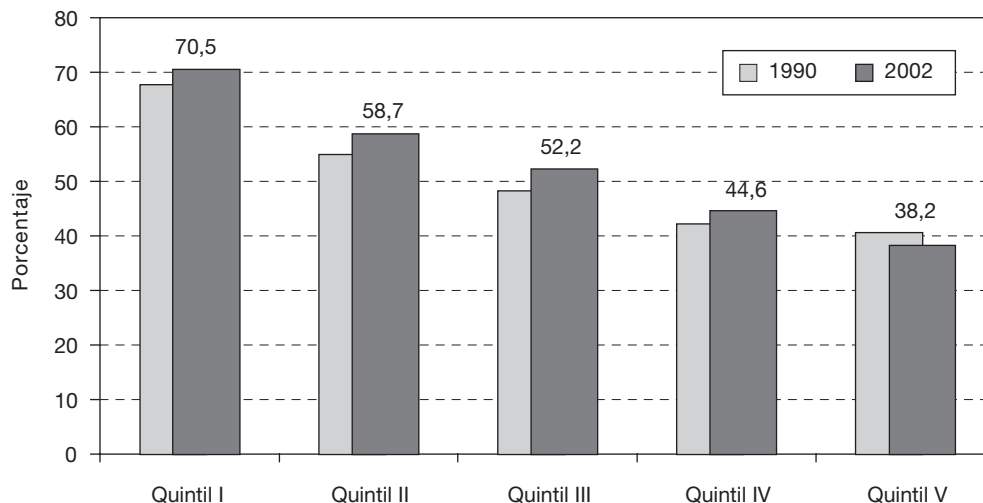
Una segunda correlación negativa fuerte existe entre el peso de los sectores de baja productividad y el nivel educativo de los jóvenes (véase el cuadro I.10). En efecto, en los niveles educativos más bajos, la proporción de estos sectores triplica con creces la proporción correspondiente al nivel educativo más alto. Sin embargo, durante el período más reciente, el peso de los sectores de baja productividad se incrementó –en términos porcentuales– en mayor grado en los grupos educativos altos, lo que indicaría que en el contexto de un bajo dinamismo de las economías de la región y con el aumento de nivel educativo de los jóvenes que entran al mercado de trabajo, un número creciente de estos jóvenes con buena educación no encuentran un empleo acorde con su formación.

Finalmente, los jóvenes suelen presentar una movilidad mucho mayor en su condición de actividad laboral, y sobre todo una mayor inestabilidad laboral. Para el caso chileno, Henríquez y Uribe-Echevarría (2003, p. 93) encontraron que, a lo largo de seis trimestres seguidos, sólo un 23,3% de los jóvenes que durante algún momento formaron parte de la población económicamente activa estuvieron siempre ocupados, mientras el 34,3% registraron tránsitos entre la ocupación y la inactividad y el 42,4% tuvieron por lo menos una experiencia de desempleo. En comparación, para el grupo de 30 a 49 años las cifras reflejan una estabilidad mucho mayor: 60,4%, 19,8%

Gráfico I.1

AMÉRICA LATINA (15 PAÍSES): PORCENTAJE DE JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS DE EDAD EN EMPLEOS DE BAJA PRODUCTIVIDAD, SEGÚN QUINTILES DE INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002

(En promedios simples)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

Cuadro I.10

AMÉRICA LATINA (15 PAÍSES): PORCENTAJE DE JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS DE EDAD EN EMPLEOS DE BAJA PRODUCTIVIDAD, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002

(En promedios simples)

Años de estudio	Alrededor de 1990			Alrededor de 2002		
	Ambos	Hombre	Mujer	Ambos	Hombre	Mujer
0 a 3	70,2	65,9	78,5	74,3	68,6	84,7
4 a 6	63,7	58,2	73,8	67,5	62,9	77,7
7 a 9	51,3	47,2	60,0	59,5	53,9	70,8
10 a 12	33,0	31,7	35,4	41,2	38,1	45,6
13 y más	15,3	16,0	14,7	18,8	19,3	18,4
Total	50,0	48,3	51,6	53,1	51,4	55,1

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

y 19,8%, respectivamente. La elevada volatilidad macroeconómica que afectó a la región durante el período reciente podría haber influido en estas situaciones de contraste, al dificultar el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo más estables.

3. Las tendencias del desempleo juvenil

Es bien sabido que la tasa de desempleo de los jóvenes es mayor que la de los adultos, lo que se debe principalmente al hecho de que entre aquellos se concentran las personas que buscan empleo por primera vez, a los problemas de acceso de estos buscadores primerizos y a la mayor rotación entre el empleo y el desempleo o a la mayor inactividad laboral que caracteriza a los jóvenes en comparación con los adultos (Weller, 2003). En América Latina, la tasa de desempleo juvenil duplica con creces la de los adultos –un 16,1% comparado con un 7,0% a inicios de la presente década–, y la brecha entre jóvenes y adultos es parecida para hombres y mujeres. En el período reciente, el desempleo aumentó para todos los grupos, pero en términos relativos un poco más para los adultos, de manera que la brecha entre ellos y los jóvenes disminuyó levemente.¹⁵ Entre los jóvenes, la tasa de desempleo de las mujeres supera a la de los hombres en casi la mitad, sin que se observaran mayores cambios en el período reciente (véase el cuadro I.11).

Cuadro I.11
AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): TASA DE DESEMPLEO, SEGÚN SEXO
Y GRUPOS DE EDAD, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990
- ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)

Sexo	Grupo de edad	Alrededor de 1990	Alrededor de 2002
Ambos	15-19	17,7	22,4
	20-24	13,4	17,3
	25-29	9,0	11,5
	30-64	4,8	7,0
Hombres	15-19	15,6	19,8
	20-24	11,2	14,5
	25-29	7,3	9,0
	30-64	4,3	6,0
Mujeres	15-19	22,1	27,1
	20-24	16,7	21,5
	25-29	11,7	14,8
	30-64	5,7	8,5

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

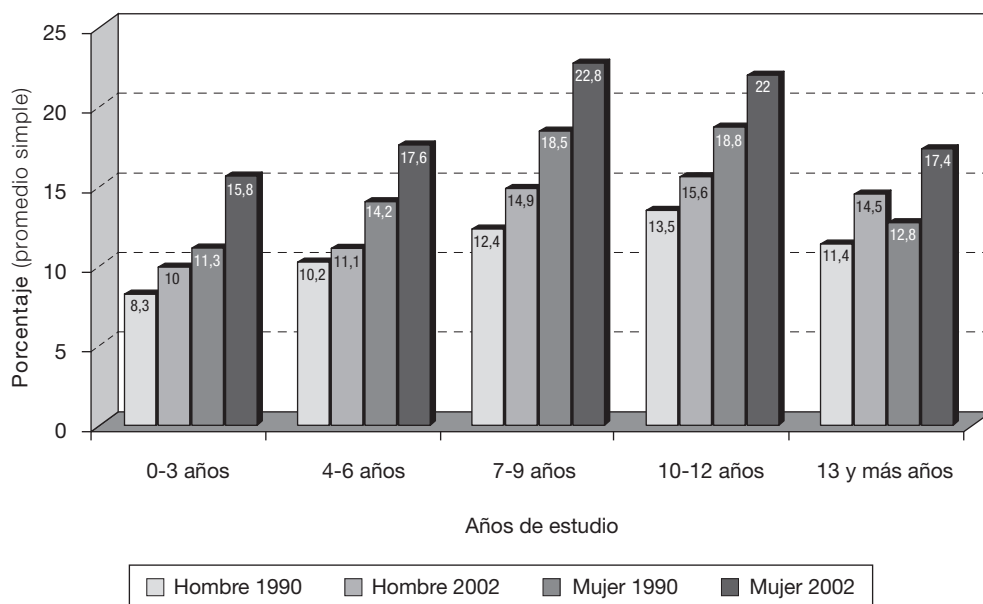
¹⁵ Para el grupo de 17 países con datos comparables para el período reciente, el desempleo subió de 12,8 a 16,1% entre los jóvenes, y de 4,8 a 7,0% entre los adultos, con lo que la tasa de los primeros superaba a la de los segundos en un 170% a inicios de los años noventa, y en un 130% una década después.

Al igual que en el caso de la tasa de participación, se observa una marcada diferencia entre la tasa de desempleo de jóvenes jefes de hogar y la de aquellos que no lo son, registrando la tasa de desocupación de los jefes una magnitud de entre un tercio (hombres) y la mitad (mujeres) respecto de la de quienes no son jefes de hogar. Esta diferencia se explica, por una parte, por el hecho de que el jefe de hogar suele definirse –entre otros factores– según quien es el principal proveedor de ingresos. Esta disparidad obedece también a la apremiante necesidad de los jefes de hogar de percibir ingresos, lo que se da de manera más atenuada para los otros jóvenes. Durante el período reciente, las mujeres no jefas de hogar –cuya tasa de participación había aumentado pronunciadamente– también eran el grupo que había mostrado el mayor incremento en la tasa de desempleo.

La curva típica del desempleo para diferentes grupos educativos es la “U invertida”, donde los grupos con los niveles más bajos y los niveles más altos de educación tienen menores tasas de desempleo que aquellos con niveles intermedios de educación (véase el gráfico I.2). La explicación consistiría en que los jóvenes con menores niveles educativos generalmente no disponen de muchas alternativas laborales y, por

Gráfico I.2

AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): TASA DE DESEMPEÑO DE JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS DE EDAD, SEGÚN SEXO Y NIVEL EDUCATIVO, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

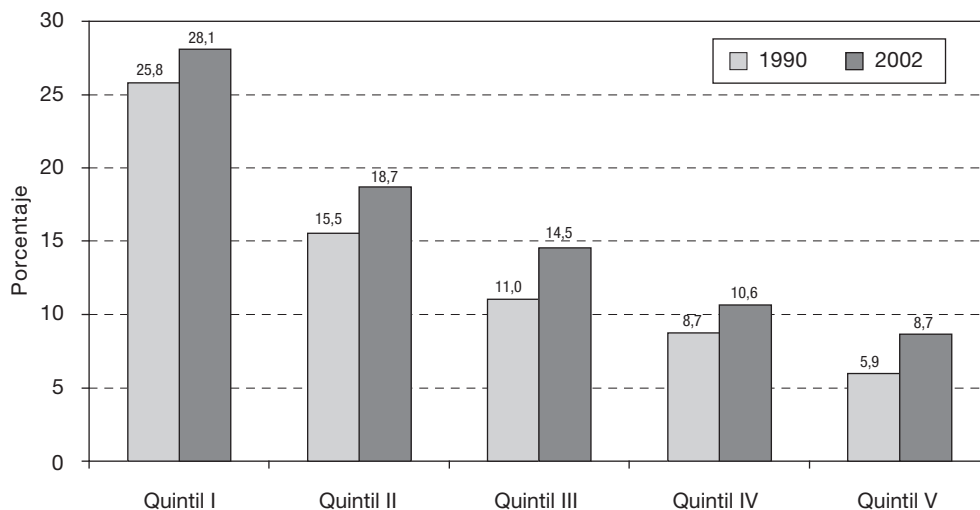
tanto, tampoco tienen muchas expectativas más allá de ciertas ocupaciones de baja productividad e ingresos, mientras que sí experimentan una gran necesidad de generar ingresos laborales a causa de su contexto familiar, comúnmente de bajos ingresos. En el otro extremo, la mejor educación facilita el acceso al empleo, mientras que los jóvenes con niveles educativos intermedios (de 7 a 9 y de 10 a 12 años de educación formal) suelen tener expectativas de que sus esfuerzos de estudio les permitirán acceder a mejores empleos. Esto, en circunstancias en que el nivel educativo general se ha elevado, lo que intensifica la competencia por los puestos de trabajo disponibles.

En años recientes, la complicada situación económica ha dificultado el acceso al mercado laboral para todos los grupos educativos. En términos relativos, la tasa de desempleo creció más en los grupos educativos más bajos y más altos, y se exacerbó, entre otros, el problema del “desempleo académico”. Aun así se mantuvo la “U invertida”, si bien con una forma más plana, tanto para hombres como para mujeres.

Existe, además, una marcada correlación negativa entre el nivel de desempleo de los jóvenes y los ingresos del hogar. A inicios de la presente década, en el primer quintil, la tasa de desempleo juvenil alcanzó casi al 30%, más del triple de la registrada para el quinto quintil. En el período reciente, sin embargo, este último quintil sufrió

Gráfico I.3

AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): TASA DE DESEMPLEO ENTRE LOS JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS DE EDAD, SEGÚN QUINTILES DE INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

el mayor aumento proporcional de la tasa de desempleo, en parte posiblemente como consecuencia del mayor “desempleo académico” citado con anterioridad. Además, la pertenencia a hogares acomodados permite períodos más prolongados de espera y búsqueda, sin mayores sacrificios del bienestar de los miembros del hogar (véase el gráfico I.3).

Finalmente, cabe destacar que no existen grandes diferencias en el tiempo de búsqueda de trabajo entre cesantes jóvenes y adultos, lo que indica que los primeros en general no tienen mayores problemas de acceso al mercado de trabajo, aunque hay grupos específicos que sí pueden enfrentar problemas mayores (Weller, 2003). Por ejemplo, las mujeres jóvenes registran tiempos de búsqueda más prolongados que sus pares masculinos, aunque con una brecha menor que la registrada entre mujeres y hombres adultos.

En general, sin embargo, los problemas específicos de los jóvenes –en comparación con los adultos– se concentran en las características de los puestos disponibles, más que en el acceso a estos puestos como tales. Como ya se mencionó, se ha observado una mayor inestabilidad laboral de los jóvenes en comparación con los adultos, lo que también se refleja en que los jóvenes presentan un alto porcentaje de contratos de corta duración (Fajnzylber y Reyes, 2005). Esta mayor inestabilidad explica gran parte de la tasa de desempleo de los jóvenes, que es más alta en comparación con los adultos. Por otra parte, el empeoramiento reciente de la situación laboral, específicamente el incremento del desempleo juvenil, es más el reflejo del deterioro general de los mercados de trabajo de la región que de aspectos específicos que afectan a los jóvenes.

4. Las tendencias de los ingresos laborales

En esta sección preguntamos, sobre todo, por dos aspectos: primero, ¿en qué nivel se encuentran y cómo evolucionaron los ingresos laborales absolutos y relativos de los jóvenes entre el inicio y el fin del período de análisis? Y segundo, ¿qué son las perspectivas de ingreso de una cohorte de edad y sus segmentos?

Como se observa en el cuadro I.12, en términos de la línea de pobreza, el ingreso de todos los grupos de edad se mantuvo estable en el promedio simple de los países con información comparable. Al igual que en las otras variables, esto no excluye que en algunos países los ingresos reales hayan subido, mientras en otros cayeron, pero a nivel de la región refleja lo ocurrido en el período reciente en los mercados de trabajo, ya que como se decía en la primera sección de este capítulo, durante la mayor parte de los años noventa una leve mejoría de la productividad laboral tuvo un efecto favorable igualmente leve en los salarios, mientras que éstos cayeron con el enfriamiento económico de finales de los años noventa e inicios de la presente década.

Existe una gran brecha entre los ingresos de los jóvenes y los adultos, a causa de que estos últimos reciben un “premio a la experiencia”. Lógicamente, la brecha se reduce con el aumento de la edad (y la experiencia) de los jóvenes. Mientras los más jóvenes de 15 a 19 años (con un ingreso medio de aproximadamente 1,5 veces la línea de pobreza) en promedio ganan un tercio de los ingresos medios de los adultos, los

Cuadro I.12

AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): INGRESO LABORAL DE LOS JÓVENES RELATIVO A LA LÍNEA DE POBREZA Y AL INGRESO MEDIO DEL ADULTO CORRESPONDIENTE, POR GRUPO DE EDAD, SEGÚN SEXO, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)

	Alrededor de 1990			Alrededor de 2002		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años	15-19 años	20-24 años	25-29 años
Ingreso relativo a la línea de pobreza						
Ambos sexos	1,5	2,6	3,5	1,5	2,6	3,5
Hombres	1,6	2,8	3,9	1,6	2,8	3,9
Mujeres	1,4	2,2	2,9	1,3	2,3	3,0
Ingreso relativo al ingreso medio del adulto correspondiente						
Ambos sexos	33,0	56,9	78,0	32,6	57,0	77,2
Hombres	29,6	52,8	74,2	29,6	53,0	73,3
Mujeres	43,6	70,9	92,1	38,7	66,2	86,7

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

jóvenes de 20 a 24 años ganan más de la mitad (2,6 veces la línea de pobreza), y los jóvenes de 25 a 29 años más de las tres cuartas partes (3,5 veces la línea de pobreza) del ingreso medio de los adultos, quienes en promedio tienen un ingreso que corresponde a 4,6 veces la línea de pobreza. Durante el período reciente, al igual que los ingresos reales –medidos en términos de la línea de pobreza–, estas brechas se han mantenido estables.

La brecha es claramente mayor para los hombres que para las mujeres jóvenes, lo que indica que las mujeres, a lo largo de su vida laboral, reciben un menor premio a la experiencia que los hombres, sea porque realmente en promedio acumulan menos experiencia debido a sus trayectorias laborales más interrumpidas, sea por prácticas discriminatorias en las remuneraciones o, como indican los estudios correspondientes, debido a ambos factores. En los años recientes, los ingresos de las jóvenes con respecto a las mujeres adultas cayeron notablemente, en oposición a lo ocurrido en el caso de los hombres y para los dos sexos en conjunto. Esto puede deberse al considerable aumento de la inserción laboral de mujeres jóvenes o, dado que la inserción laboral creció aún más en el caso de las mujeres adultas, a un mayor premio a la experiencia laboral de éstas, en virtud de su mayor continuidad en los mercados laborales o de la reducción de la discriminación salarial por sexo.

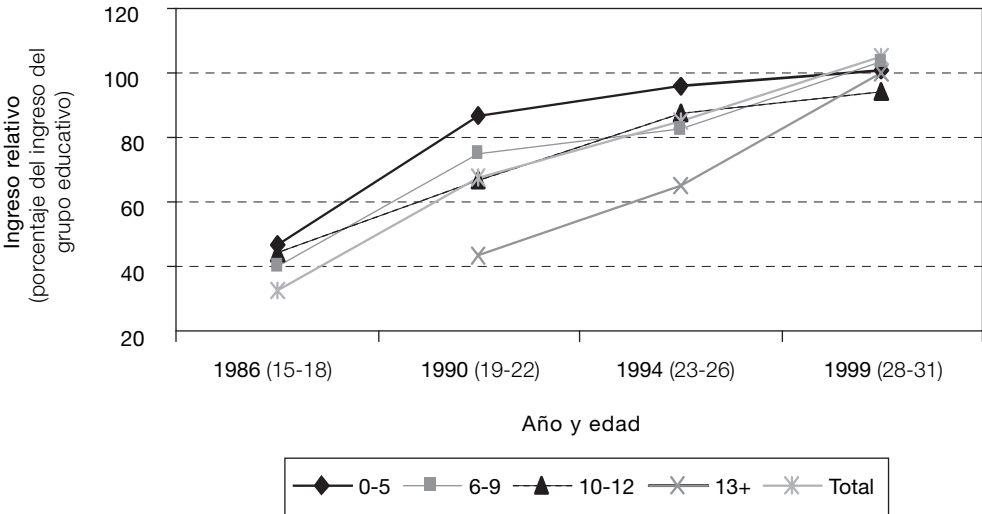
La brecha salarial entre jóvenes y adultos suele ser mayor en los niveles educativos más altos y menor en los niveles educativos bajos. En parte, esto se debe a que la experiencia, considerada como el segundo elemento importante de la definición de los salarios relativos, juega un papel preponderante en el caso de la mano de obra ca-

lificada, dado que allí existe mayor espacio para el desarrollo de habilidades adicionales que en las ocupaciones más sencillas. Hay que considerar que en estas últimas la energía física es un componente relevante del desempeño.¹⁶

Si no comparamos los ingresos de diferentes grupos de edad en el mismo período, sino los ingresos de la misma cohorte etaria a lo largo del tiempo, observamos un idéntico fenómeno. En el gráfico I.4 vemos cómo los ingresos relativos de la cohorte del Gran Buenos Aires, que tenía entre 15 y 18 años en 1986, suben a lo largo del tiempo. Los miembros de la cohorte que tienen un bajo nivel educativo inician su vida laboral con ingresos medios relativos más elevados y logran subirlos sólo moderadamente durante los años posteriores, mientras los más educados empiezan a trabajar con ingresos muy inferiores al promedio de su grupo educativo, pero logran alzarlos

Gráfico I.4

GRAN BUENOS AIRES: INGRESO LABORAL RELATIVO DE LA COHORTE DE 15 A 18 AÑOS EN 1986, RESPECTO DEL INGRESO MEDIO DEL GRUPO EDUCATIVO CORRESPONDIENTE, POR GRUPO EDUCATIVO, 1986 A 1999



Fuente: Jürgen Weller, "La problemática inserción laboral de los y las jóvenes", serie *Macroeconomía del desarrollo*, N° 28 (LC/L.2029-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), diciembre de 2003. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.03.II.G.192.

¹⁶ Además, hay que tomar en cuenta que, dentro de cada grupo etario, las personas con menor nivel educativo tienen potencialmente un mayor número de años de experiencia laboral, debido a su inserción más temprana en el mercado de trabajo.

en forma acelerada. Cuando tienen alrededor de 30 años, los ingresos de todos los grupos educativos de la cohorte se sitúan alrededor del ingreso medio del grupo educativo correspondiente. Es interesante notar que, nuevamente, el grupo educativo de 10 a 12 años es el que muestra un rezago al respecto, ya que todavía tiene una brecha significativa con respecto al ingreso medio del grupo educativo.

En este contexto, llama la atención que en el período reciente las brechas salariales entre jóvenes y adultos tendieron a disminuir en el caso de los niveles educativos bajo y medio, mientras se ampliaron en el nivel educativo más alto, resultados observables tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres jóvenes (*véase* el cuadro I.13). Este resultado sorprende, porque contradice la hipótesis ampliamente compartida de que los profundos cambios tecnológicos recientes hayan dado ventajas competitivas a muchos jóvenes con habilidades en estos nuevos campos tecnológicos, habilidades que son más difíciles de adquirir por los adultos que se formaron en el contexto de otros paradigmas tecnológicos, hoy en día parcialmente obsoletos.

En consecuencia, y contrariando lo registrado en el caso de los adultos, entre los jóvenes no se observa que la brecha salarial entre los más calificados y los otros grupos educativos haya aumentado claramente, y la evidencia es mixta para los diferentes subgrupos etarios de jóvenes. Mientras en el grupo de 20 a 24 años la estructura de ingresos se mantuvo relativamente estable, tanto en el grupo de 15 a 19 años como en el de 25 a 29 años, todos los grupos educativos mejoraron su posición relativa con respecto al grupo de referencia, de 10 a 12 años de educación. Aparentemente, en el período reciente el fuerte aumento de la cobertura de la educación secundaria ha “devaluado” este logro de estudios, y los jóvenes con este nivel educativo que entraron en forma masiva al mercado de trabajo vieron caer sus ingresos relativos. Es in-

Cuadro I.13

AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): INGRESO LABORAL RELATIVO DE LOS
JÓVENES RESPECTO DEL INGRESO MEDIO DEL ADULTO
CORRESPONDIENTE, POR GRUPO DE EDAD, SEGÚN NIVEL
EDUCATIVO, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)

Años de estudio	Alrededor de 1990			Alrededor de 2002		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años	15-19 años	20-24 años	25-29 años
Total	33,0	56,9	78,0	32,6	57,0	77,2
0-3 años	44,7	63,1	77,5	57,5	80,4	85,7
4-6 años	39,7	64,4	71,9	46,7	72,1	83,4
7-9 años	36,2	56,0	74,3	40,8	66,6	81,8
10-12 años	37,0	54,0	71,6	35,3	58,8	73,7
13 años y más	...	40,9	61,9	...	35,4	57,9

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

Cuadro I.14

AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): INGRESO LABORAL RELATIVO AL INGRESO MEDIO DE LOS OCUPADOS CON 10 A 12 AÑOS DE ESTUDIO DEL GRUPO DE EDAD CORRESPONDIENTE, POR GRUPO DE EDAD, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)

Años de estudio	Alrededor de 1990				Alrededor de 2002			
	15-19 años	20-24 años	25-29 años	30-64 años	15-19 años	20-24 años	25-29 años	30-64 años
Total	74,0	86,4	89,6	82,2	89,9	92,3	100,0	95,9
0-3 años	61,6	58,9	55,6	50,4	84,4	68,6	58,6	50,1
4-6 años	72,2	80,2	67,3	66,3	87,4	79,0	73,5	64,7
7-9 años	77,2	82,0	83,0	79,3	87,4	86,0	84,3	75,9
10-12 años	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
13 años y más	...	127,9	148,9	170,7	...	125,8	164,2	214,9

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

interesante notar que esto no ocurrió entre los adultos, donde este grupo educativo mejoró sus ingresos relativos a todos los grupos educativos, con la excepción de los más educados.

Entre los jóvenes, no en todos los grupos de edad se registró un mejoramiento de los ingresos relativos de los más educados –aumentaron en el grupo de 25 a 29 años, pero no en el de 20 a 24 años. Ello puede deberse a que, dados los problemas para encontrar empleo en puestos de trabajo conforme a su nivel educativo (creciente “desempleo académico”), una parte de los nuevos entrantes al mercado laboral tienen que emplearse en puestos por debajo de su nivel de calificación, lo que afectaría negativamente los ingresos medios del grupo educativo correspondiente.

Existen importantes brechas de ingresos entre hombres y mujeres jóvenes, tanto en su conjunto como para grupos educativos específicos. Esta brecha crece con el aumento de la edad, ya que, en promedio, el ingreso de las mujeres alcanza, en el 2002, al 87% del ingreso promedio en el grupo de 15 a 19 años, al 81% en el grupo de 20 a 24 años y al 76% en el grupo de 25 a 29 años (véase el cuadro I.15). Por tanto, nuevamente se observa cómo la mayor experiencia potencial, en el caso de las mujeres, no se premia en la misma magnitud que en el caso de los hombres.

Un resultado interesante es que, mientras en la literatura –por ejemplo, Cepal (2001)– se muestra que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, en general, es mayor para los niveles educativos altos que para los bajos e intermedios, esto no ocurre entre los jóvenes. En efecto, la brecha de ingresos para las jóvenes con más alto nivel de educación con respecto a los otros grupos educativos, es la más baja en los tres subgrupos etarios juveniles. Esto podría significar que los ingresos relativos

Cuadro I.15

AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): INGRESO LABORAL RELATIVO DE LAS MUJERES JÓVENES RESPECTO DEL INGRESO MEDIO DE LOS HOMBRES JÓVENES CORRESPONDIENTES, POR GRUPO DE EDAD, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, TOTAL NACIONAL, ALREDEDOR DE 1990 - ALREDEDOR DE 2002
(En promedios simples)

Años de estudio	Alrededor de 1990			Alrededor de 2002		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años	15-19 años	20-24 años	25-29 años
Total	91,7	81,9	76,0	87,2	80,6	76,2
0-3 años	94,0	76,3	62,8	75,0	62,1	56,6
4-6 años	79,1	64,8	62,4	83,1	67,7	57,8
7-9 años	83,2	68,8	61,1	83,2	68,9	58,5
10-12 años	104,1	85,0	71,7	89,4	78,2	69,8
13 años y más	...	77,0	75,4	90,9	84,4	76,4

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

de este grupo de mujeres sufren el mayor retroceso posterior, cuando los hombres de alto nivel educativo obtienen elevados premios por su experiencia, mientras los premios a la experiencia de las mujeres, debido a la interrupción de su carrera (maternidad) y la discriminación salarial, crecerían en menor magnitud. Se puede plantear también, alternativa o complementariamente, la hipótesis de que existe una tendencia de menor discriminación para las mujeres jóvenes más educadas, que crecientemente lograrían defender sus derechos a un pago igual al de los hombres de similar capacidad.¹⁷ Esta última hipótesis se vería confirmada por el hecho de que las jóvenes de mejor nivel educativo, de 20 a 29 años, pudieron reducir la brecha de ingreso respecto de sus pares masculinos, mientras la pauta predominante entre los otros grupos educativos fue, al contrario, una ampliación de las brechas, lo que indicaría que no se da ninguna tendencia generalizada de menor discriminación.

CONCLUSIONES

Durante el período reciente, la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos se ha deteriorado nuevamente. Esto 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. Este empeoramiento obedeció a tendencias generales en los mercados de trabajo de la región, que sufrieron un nuevo deterioro de las

¹⁷ Schkolnik (2005, p. 37) muestra pautas muy similares de inserción ocupacional para hombres y mujeres jóvenes de alto nivel educativo.

condiciones de empleo e ingresos, sobre todo a partir de finales de los años noventa, debido a las malas condiciones macroeconómicas. La volatilidad del crecimiento económico que caracterizó al período reciente ha afectado, en particular, a la inserción laboral de los jóvenes.

Contrariamente a lo que hubiese podido esperarse sobre la base de las hipótesis de las ventajas competitivas tecnológicas y organizativas de los jóvenes, no se observó una mejoría de su situación laboral relativa con respecto a los adultos. Como era de suponer, los jóvenes se beneficiaron de la expansión del empleo en el sector terciario, lo que abrió importantes oportunidades, especialmente para las mujeres. Pero la contracción relativa del empleo en la industria manufacturera, donde previamente tenían una participación importante, los afectó negativamente.

La creciente inestabilidad e incertidumbre imperantes en los mercados de trabajo afectan notoriamente a los jóvenes, muchos de los cuales ven en la emigración una alternativa para construirse un futuro laboral más prometedor. La presión económica, además, obligó a un número elevado y creciente de jóvenes a combinar el estudio con el trabajo. Si bien en ciertos casos esto puede facilitar la futura inserción laboral, al permitir primeros conocimientos del mundo del trabajo, en otros constituye una tendencia desfavorable debido al impacto negativo en el rendimiento de los estudios.

Por otra parte, hay noticias positivas, sobre todo en el ámbito de la mayor asistencia al sistema educativo y la mayor participación y ocupación de las mujeres jóvenes. La mayor asistencia y progresión educativa incidió en una caída de la tasa de participación de los hombres jóvenes, mientras ha bajado la proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan, ni buscan empleo. En el caso de las mujeres, esta tendencia fue compensada con creces por una mayor inserción laboral, en tanto que la proporción de jóvenes que se dedican a los oficios del hogar descendió marcadamente. Si bien, nuevamente, en muchos casos el motivo de este aumento, sobre todo en el caso de los hogares más pobres, es la presión por mejores ingresos, al mismo tiempo se abren nuevos espacios de desarrollo individual y societal para muchas jóvenes. Destaca el fuerte incremento del empleo de mujeres jóvenes en las zonas rurales, y en ello influye –aparentemente– un cambio cultural que le da más espacio a las mujeres, con nuevas oportunidades de empleo remunerado en la agricultura.

Aun así, las mujeres jóvenes de hogares pobres, muchas de ellas provenientes de hogares rurales y con bajos niveles de educación, pueden considerarse como el grupo específico con menos oportunidades laborales, ya que combinan cuatro elementos que obstaculizan, en mayor o menor grado, el acceso a empleos de buena calidad. De hecho, en la información detallada en este capítulo se ha subrayado la segmentación de los jóvenes y las grandes brechas que existen dentro de grupos etarios específicos según su género, nivel educativo, hogar de origen y hábitat. Esto implica que cualquier política para el fomento de la inserción laboral juvenil tiene que definir claramente su grupo meta y focalizar sus instrumentos de manera correspondiente.

Las mujeres jóvenes siguen registrando condiciones de inserción más desfavorables que sus coetarios masculinos, como lo indican, sobre todo, la mayor tasa de desempleo, la mayor proporción de empleo en sectores de baja productividad y los ingresos más bajos, aun con los mismos niveles de educación. En algunas variables,

como la proporción del empleo en sectores de baja productividad y los ingresos relativos de las mujeres con nivel educativo más alto, las brechas se han acortado recientemente; pero en otras, como el desempleo y los ingresos medios, no hubo mejorías.

La educación sigue siendo una variable clave para la mejoría de las perspectivas laborales de los jóvenes, y así parece entenderlo un creciente número de hogares. Esto, junto con las políticas de educación de los países, ha incidido en los aumentos de la asistencia a los diferentes niveles de educación. Sin embargo, en los años más recientes también se advierte que en un período de estancamiento o crisis económica el mayor logro educativo no es garantía para una inserción laboral exitosa, como lo ilustran la caída del ingreso relativo de los jóvenes con 10 y 12 años de estudio –y en el grupo de 20 a 24 años, incluso de los jóvenes con 13 y más años de estudio–, el incremento del “desempleo académico” y la mayor proporción de jóvenes con alto nivel educativo que trabajan en sectores de baja productividad.

El hogar de origen incide nítidamente en las oportunidades laborales, y los jóvenes miembros de hogares acomodados disfrutan en general de condiciones laborales más favorables –mayor tasa de ocupación, menor tasa de desempleo, menor proporción de empleo en sectores de baja productividad– que sus pares de hogares más pobres. En el período reciente, algunas de estas brechas incluso se ampliaron, lo que se ilustra en la mayor proporción de empleo en sectores de baja productividad, mientras otras se cerraron (tasa de ocupación, tasa de desempleo). Más que una mayor equidad, ello parece indicar que, en situaciones de bajo dinamismo económico, los jóvenes de hogares más ricos prolongaron su permanencia en el sistema educativo y que sus hogares permitieron un lapso mayor de desempleo antes que exigir la inserción en empleos no deseados.

En términos geográficos, la falta de oportunidades de educación y de empleo remunerado en las zonas rurales conduce a un resultado combinado de una inserción laboral demasiado temprana, sobre todo entre los hombres, con obstáculos a la inserción (especialmente entre las mujeres). No obstante, en este aspecto se han podido observar algunos avances recientes.

Finalmente, es importante resaltar cómo mejoran las condiciones laborales relativas medias de los jóvenes al avanzar de un grupo etario a otro. Esto se debe, en parte, a un cambio en la composición de la cohorte, pues la composición educativa mejora y gradualmente se incorporan a la fuerza de trabajo los jóvenes con mayores niveles de educación. Pero también, grupos más homogéneos de jóvenes mejoran su inserción en el trabajo al acumular experiencia laboral, tanto con respecto a habilidades “duras” –como los conocimientos sobre instrumentos y procesos de trabajo, y el funcionamiento del mercado laboral y las empresas– como a destrezas “blandas” –como las actitudes y disposiciones. Sin embargo, los premios a esta mayor experiencia varían mucho. En efecto, los ingresos de las mujeres, en general, y de las y los jóvenes de bajo nivel educativo suben menos a lo largo de su vida laboral que los de los más educados, sobre todo entre los hombres. Esto subraya la importancia de aplicar medidas antidiscriminatorias, así como de apoyar la continuidad educativa para una exitosa inserción en el mercado del trabajo, no sólo al inicio sino a lo largo de la vida laboral juvenil.

En conclusión, puesto que el empleo es una variable clave para la inclusión social de los jóvenes, la situación crítica de la inserción laboral de los jóvenes es causa de preocupación. Debido a la difícil situación económica y laboral general, en el período reciente esta situación empeoró en términos absolutos y no se observó el mejoramiento relativo a los adultos que podía esperarse, sobre la base de las hipótesis acerca de las transformaciones tecnológicas, organizativas y sectoriales en curso.

Al comparar los indicadores sobre la inserción laboral juvenil de los cinco países, en Chile se registra un menor nivel de la tasa de participación que en los otros países, lo que refleja las diferencias en la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo, relacionadas, en parte, con los diferentes grados de ruralidad entre estos países. En los otros países existe, aparentemente, una presión relativamente mayor para que los jóvenes se inserten tempranamente en el mercado laboral. En consecuencia, hay una correlación positiva entre la tasa de participación, la tasa de ocupación y el porcentaje de los jóvenes ocupados que se desempeñan en sectores de baja productividad. En efecto, en Paraguay y Perú se registran en todas estas variables los niveles más elevados; en Ecuador (sólo zonas urbanas) y El Salvador, niveles intermedios; y en Chile los niveles más bajos. Esto no significa que los jóvenes chilenos tengan pocos problemas de inserción; de hecho, Chile registra, entre los cinco países, la tasa de desempleo abierto más elevada.

En coincidencia con los promedios regionales, las tasas de participación y de ocupación en los cinco países son más elevadas para los hombres que para las mujeres, mientras el desempleo y la ocupación en sectores de baja productividad son más altos para las mujeres –con la excepción del desempleo en El Salvador–, con brechas muy marcadas en algunos casos.

Recuadro I.1**LA EVOLUCIÓN ECONÓMICA RECIENTE Y LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL EN CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, PARAGUAY Y PERÚ**

En estos cinco países se registró un desempeño económico y laboral dispar durante los últimos años. En el promedio del período 1990-2004, el crecimiento económico fue relativamente elevado en Chile (5,7%), moderado en El Salvador (3,8%) y Perú (3,9%) y más bien bajo en Ecuador (2,8%), pero sobre todo en Paraguay (2,0%) donde sufrió una caída de su producto interno bruto (PIB) per cápita. Sin embargo, dentro de este lapso todos los países vivieron fases de carácter muy diverso. Entre 1990 y 1997, todos tuvieron tasas anuales de crecimiento relativamente elevadas (8,2% en Chile; 3,4% en Ecuador; 5,3% en El Salvador y Perú; y 3,2% en Paraguay), mientras que posteriormente, entre 1997 y 2002, las economías se enfriaron con tasas anuales de 2,5% en Chile; 1,3% en Ecuador; 2,7% en El Salvador; -0,5% en Paraguay y 1,6% en Perú. En tanto, en el bienio 2003-2004, casi todos experimentaron un cierto repunte, con un crecimiento anual de 4,9%; 4,8%; 1,7%; 3,9% y 4,4%, respectivamente. Como consecuencia de la evolución poco dinámica de estas economías, en el año 2004 en casi todas se registró un desempleo más alto que en 1990 (Cepal, 2005b).

CHILE, ECUADOR, EL SALVADOR, PARAGUAY Y PERÚ: INDICADORES DE INSERCIÓN LABORAL JUVENIL, ALREDEDOR DE 2002

	Tasa de participación			Tasa de ocupación			Tasa de desempleo			Ocupados en sectores de baja productividad		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
CHL	46,7	54,8	38,6	38,9	46,8	30,8	16,8	14,5	20,1	28,4	22,3	36,8
ECU	57,8	68,8	46,8	49,1	62,2	36,1	15,0	9,6	22,9	50,1	45,6	57,9
SLV	55,2	73,0	39,0	49,8	65,1	35,9	9,8	10,8	8,0	55,4	54,3	57,1
PRY	65,3	80,3	50,1	57,2	71,8	42,4	12,5	10,6	15,4	68,4	66,8	71,1
PER	59,9	68,1	51,8	55,4	63,3	47,5	7,6	7,1	8,3	67,7	62,6	74,3
A.L. ^{av}	58,7	72,3	45,4	49,7	63,3	36,6	15,7	13,2	19,5	52,9	51,8	54,4

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), sobre la base de encuestas de hogares de los países.

^{av} América Latina: promedio simple de 17 países, alrededor del 2002.

Nota: Los datos se refieren al total nacional, con la excepción de Ecuador (total urbano), y al 2000-2001 en Paraguay; 2001 en Perú; 2002 en Ecuador y El Salvador; y 2003 en Chile.

Capítulo II

**TRANSFORMACIONES Y CONTINUIDADES EN EL
MUNDO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA DESDE
LA PERSPECTIVA DE LOS JÓVENES:
INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS DE LOS ESTUDIOS POR PAÍS**

Betty Espinosa

*–Hay posibilidades de trabajo, pero que te puedas desarrollar, no sé...
...a fin de mes me pagaban como 30 lucas y la primera vez saqué como
22 lucas (alrededor de 35 dólares), y era... una burla... (Chile).
–Nos piden casi 100 papeles para ganar 100 dólares (Ecuador)
–¿Se pide ser bachiller para barrer! (El Salvador).
–¿Cuánto me va a pagar? –¡100 mil mensuales! (17 dólares).
Mis ganas de trabajar se fueron por el suelo. Es que hay trabajo,
pero lo que pasa es que pagan muy poco (Paraguay).
–Yo soy estudiante de obstetricia y estoy trabajando
como secretaria, y creo que aun haciendo mi Serum me va ser
difícil encontrar trabajo (Perú).¹*

INTRODUCCIÓN

Las actividades económicas, especialmente en áreas urbanas, están actualmente sometidas a la lógica de los intercambios de capitales y de información, lo que acelera los procesos productivos. En este marco, el compromiso “fordista” de trabajos fijos y por tiempo indefinido, congruente con las políticas de pleno empleo, cede paso a la flexibilidad laboral y a la precariedad tanto en el sector público como privado (Aglietta y Cobbaut, 2003).² De hecho, la evolución en los modos de producción,

¹ El Servicio Rural y Urbano Marginal en Salud (Serums) es un servicio realizado por profesionales de la salud y requisito para postular a becas y ocupar cargos en entidades públicas, entre otros.

² Con el concepto del fordismo se describe un modo de regulación específica de los Estados nacionales centrales, que ayudó a muchos países a la estabilización de los regímenes de acumulación entre los años 1945 y 1970/1980. El foco estaba puesto en la generación de una demanda masiva y en la producción masiva para atenderla. Respecto de los cambios en los procesos productivos, sirven como ejemplo aquellos introducidos en la industria automotriz, sobre todo en las industrias Ford.

unida a las nuevas formas de competencia fundamentadas en la calidad y la fuerte especialización de la demanda, requiere nuevas destrezas de los trabajadores –polivalencia y capacidad de innovación–, lo que incentiva a su vez la configuración de nuevas relaciones contractuales y salariales, así como de nuevas percepciones sobre lo que significa trabajar.

América Latina no escapa a estos procesos. Las ya lejanas políticas de sustitución de importaciones de los años sesenta y setenta han sido remplazadas por políticas de ajuste y de apertura de mercados, en el marco de un acelerado proceso de globalización que se concreta en acuerdos de comercio regionales y bilaterales. En concordancia con el desarrollo del Estado-providencia (Rosanvallon, 1992) de los países europeos, pero en niveles marcadamente minoritarios y restringidos, en décadas pasadas se habían desarrollado regímenes de bienestar (Barba, 2003) que ampliaron el acceso a servicios de salud, educación y seguridad social, actualmente sometidos a procesos de reforma que apuntan básicamente a una creciente mediación mercantil en el aprovisionamiento.

Sin embargo, también es cierto que América Latina presenta características específicas que intervienen en la lectura y construcción de estas políticas. La coexistencia de modos de producción capitalistas y no capitalistas resulta manifiesta, mientras las condiciones de precariedad del trabajo han estado siempre presentes y se profundizan aún más en la actualidad con la nueva racionalidad económica de los cambios. Éstos, según la tesis de André Gorz (1988, p. 17), “no tienen por objetivo dar trabajo sino más bien ahorrarlo”; es decir, que habría una disminución global de plazas de trabajo pese a los optimistas discursos que acompañan a la introducción de cambios en la producción y también a la reducción del Estado.

Por otra parte, en diversas investigaciones –por ejemplo, Boltanski y Chiapello (1999)– se concluye que estos cambios en la economía inciden en una nueva configuración ideológica y de esta manera encuentran eco en la subjetividad de las personas, en sus deseos de autonomía, libertad y creatividad y en el rechazo a trabajos opresivos, que entran en tensión con expectativas de seguridad y estabilidad. Como se verá en este capítulo, las transformaciones del mundo del trabajo en América Latina se traducen en expresiones de los jóvenes ligadas a la percepción de una creciente inestabilidad laboral, que es ciertamente muy criticada, al mismo tiempo que aflora un frecuente deseo de emprender actividades productivas por cuenta propia o simplemente de no permanecer por mucho tiempo en un mismo trabajo. Así, los conceptos de trabajo y de trabajador adquieren nuevos sentidos o retoman otros en desuso o que habían estado menos visibles. Este es el hilo conductor de este capítulo.

El análisis de estos cambios tiene, sin duda, relevancia, dado que el trabajo, como muchos autores lo han señalado y entre ellos André Gorz, es una actividad de la esfera pública demandada, definida y reconocida como útil y por esto mismo, remunerada. El trabajo constituye uno de los factores más importantes de socialización y es por su intermedio que tenemos una existencia y una identidad sociales. La modernidad ha ido a la par con una sociedad de trabajadores. De hecho, las personas, a la vez que elaboran productos o prestan servicios –o incluso al buscar un trabajo o prepararse para ello– están respondiendo a algunas preguntas existenciales: ¿quién soy y

qué espero de la vida?, ¿cómo hay que vivir?, ¿cómo construir una vida mejor para mi familia?, ¿debo migrar?, ¿qué imagen me construyo de mí mismo? ¿qué es un trabajo o un salario justo/injusto? Finalmente, son estas concepciones las que se encuentran en crisis en un proceso de cambio frente a nuevas exigencias de los mercados y de los Estados.

En este contexto, es importante dar la palabra a los jóvenes para conocer las maneras en que actualmente se comprometen con una actividad, sus justificaciones y los nuevos sentidos que se construyen en torno del trabajo, pero también del desempleo, el subempleo, la precariedad, la exclusión y otros temas relacionados. Además, dado que a estos jóvenes también les ha tocado vivir en contextos históricos particulares, ellos también los están creando y recreando.

En este capítulo se comentan los hallazgos de cinco estudios realizados en América Latina sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes.³ Los estudios se basaron en los resultados de grupos focales en que participaron jóvenes de 14 a 35 años. En los grupos se incluyeron desde jóvenes con poca o ninguna experiencia laboral, hasta jóvenes con experiencia laboral de entre 5 y 10 años, con representación de género y de distintos niveles de educación. La investigación se organizó fundamentalmente en zonas urbanas, aunque en Chile, El Salvador y Paraguay se incluyeron zonas rurales.

En la selección de los jóvenes que participaron en los grupos, la variable ingreso no fue uno de los discriminantes, aunque pueda ser indirectamente identificada a través del nivel socioeducativo o del lugar de residencia. Cabe indicar que tomando estos dos criterios, en la investigación se incluyeron diversos estratos sociales, desde aquellos de altos ingresos representados por lo general —aunque no exclusivamente— por jóvenes que viven en barrios de clase media y media alta en ciudades grandes y que tienen nivel avanzado de estudios, hasta aquellos que podrían encontrarse bajo la línea de pobreza debido a ingresos insuficientes y que viven en barrios urbano-marginales o en el sector rural, y que en muchas ocasiones no han accedido a servicios de educación.⁴

A partir de esta diversidad y heterogeneidad de participantes, en este estudio se da cuenta de una pluralidad de vivencias de los jóvenes, haciendo más hincapié en situaciones dinámicas que en perfiles predeterminados por el nivel socioeconómico. Aunque este resultado no fue una condición explícita de la investigación, es un elemento importante de resaltar, puesto que se encuentra vinculado a un debate más amplio que aborda la focalización y la universalidad en las políticas sociales, hace referencia a problemas como la estigmatización y ha dado lugar a una vasta literatura que plantea temas como los del ingreso mínimo ciudadano.⁵

³ Véanse Cide (2004); Espinosa y Esteves (2005); Chávez y Bernal (2005); Fundasalva (2004); Palau y Caputo (2005) y Padilla y Arrieta (2005).

⁴ Como excepción, en Chile el estudio se realizó en dos comunas con altos índices de pobreza; véase el capítulo III de Leandro Sepúlveda en este volumen.

⁵ Cfr. sobre este tema, por ejemplo, véanse Van Parijs (2001) y Arnspenger y Van Parijs (2003).

Asimismo, más allá de las evidentes diferencias a nivel cultural, social y económico entre los cinco países –manifestadas, por ejemplo, en términos de producto interno bruto per cápita (PIB pc), que para el año 2004 fue de 4.360 dólares en Chile, 2.180 dólares en Ecuador, 2.350 dólares en El Salvador, 1.170 dólares en Paraguay y 2.360 dólares en Perú– lo que se ha tratado de identificar son las tendencias comunes que puedan revelar las transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en la región.⁶

En la primera sección, se identifican algunas características generales del trabajo contemporáneo; en la segunda, diversos mundos de trabajo, para luego presentar un repertorio de situaciones problemáticas que enfrentan los jóvenes en relación con el empleo. Por último, a partir de las tendencias sugeridas en los estudios, se procura identificar algunas conclusiones y los principales retos para la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

A. PERCEPCIONES GENERALES DEL TRABAJO CONTEMPORÁNEO

1. Inaccessibilidad, precariedad e inestabilidad

Una de las percepciones generalizadas en los jóvenes es que cada vez resulta más difícil conseguir trabajo y que las dificultades no concluyen al encontrarlo, pues al menos los primeros trabajos se caracterizan por un alto grado de precariedad y discontinuidad. Se les exige formación, experiencia y juventud, pero es bastante difícil obtener esa experiencia cuando no se les ofrecen muchas oportunidades para adquirirla.

- Piden estudiante de tercer año con tres años de experiencia en puestos similares. Y si nunca nos dan trabajo, cómo vamos a tener experiencia (El Salvador).
- Si uno no queda donde hace la práctica, olvídense que va a trabajar en lo que estudió ... ¿cómo va a tener experiencia? ... y ahí se cierran los espacios... (Chile).
- Lo que más buscan las empresas es experiencia (...) o sea, buscan personas jóvenes, si es posible que tengan maestría, que trabajen desde hace dos años y eso es casi imposible (Ecuador).

La precariedad del trabajo se destaca en expresiones que muestran el descontento por actividades rutinarias y muy poco interesantes, por horarios que sobrepasan los máximos semanales, por salarios inferiores al mínimo vital legal de su país o por trabajos en que no pueden desarrollarse según su formación y expectativas.

- Por ejemplo, acá en los comercios se trabajan 12 horas como mínimo y después te pagan 80 mil semanales, te salen 320 mil (55 dólares) y con esa plata no podés comprar nada (Paraguay).

⁶ Cfr. Banco Mundial, www.worldbank.org

- A fin de mes me pagaban como 30 lucas y la primera vez saqué como 22 lucas (alrededor de 35 dólares)... (Chile).
- Y ni siquiera se puede uno quejar de las injusticias, porque te dicen que afuera hay muchas personas esperando tener el puesto donde estamos (Perú).
- Yo soy estudiante de obstetricia y estoy trabajando como secretaria, y creo que aún haciendo mi Serum me va ser difícil encontrar trabajo (Perú).
- Se trabajan más de ocho horas, por lo general hasta 12 horas cada día, y no puedes reclamar porque te sacan del trabajo (Perú).

Las reformas en curso en América Latina, referidas a la desregulación del mercado de trabajo, siembran descontento en los jóvenes e incertidumbre por su futuro. La flexibilidad laboral, en cuanto a tiempo de contratación, es una preocupación constante de los jóvenes y muchos, especialmente aquellos del nivel socioeconómico más bajo, aspirarían a tener un trabajo fijo.

- Hay changas (trabajos) que duran 2 o 3 veces a la semana, y luego ya termina (Paraguay).
- Ahora último estuve como dos semanas en venta de cursos de computación... Por comisión a mí no me conviene... (Chile).

Por otra parte, es casi unánime la opinión de que el factor determinante para acceder a un empleo son los contactos adecuados que se posean, los amigos, conocidos, parientes y hasta profesores, que vinculan y ejercen influencia en la decisión de la parte contratante.

- Pero, allí influye mucho el amigo del amigo (Paraguay).
- Yo creo que ahora, en estos momentos, en la mayoría de los trabajos uno entra porque tiene algún conocido... Yo creo que ahora la mayoría de los trabajos son por pitutos (Chile).
- Depende de la influencia que tengas en los lugares donde vas a buscar trabajo (...) Tiene que ver mucho con la influencia, con el amiguito (Ecuador).
- Los adultos ayudan a los jóvenes porque no quieren que ellos se metan en eso de las 'maras', las drogas (El Salvador).

En este contexto laboral en que los trabajos por tiempo indefinido casi han desaparecido, los jóvenes, en general, perciben el mercado laboral como el escenario de sucesivas pruebas a las que deberán someterse. En este sentido, ellos tienen presente que hay que actualizarse constantemente para mejorar sus posibilidades de empleo, lo que refuerza la percepción del valor de la educación y la capacitación, si bien se considera que es más importante aprender cada vez cosas nuevas que profundizar en una sola. Sin embargo, las percepciones sobre la formación son contradictorias. Los jóvenes la consideran importante, siendo la única esperanza para mejorar sus condiciones laborales y de vida; pero al mismo tiempo, están muy conscientes de la devaluación que ha sufrido la educación en los últimos años. Así, señalan que se requiere

como mínimo tener el título de 4º medio o bachillerato para conseguir incluso trabajos no calificados.

- A pesar de que muchos tienen 4º medio, igual es difícil encontrar trabajo. Yo no encuentro otro trabajo que no sea de asesora del hogar, hasta de barrendera te piden 4º medio... (Chile).

2. Figuras del trabajo: entre el esfuerzo y la autosatisfacción

Las significaciones del trabajo, sus dificultades y objetivos son distintos entre jóvenes de diferentes estratos socioeducativos. Aquellos de niveles socioeducativos más altos tienden a buscar un cierto gusto por la actividad que desempeñan, una remuneración atractiva y un reconocimiento personal. En los grupos de nivel socioeducativo más bajo se destacan otros aspectos como los más importantes –por ejemplo, ser tratado con respeto– y se reclama con insistencia que el trabajo sea digno.

Estas diferencias nos permiten percibir lo que se encuentra en juego en cada uno de los escenarios y darnos cuenta de que los jóvenes de nivel socioeducativo más bajo, y más particularmente las mujeres, están constantemente confrontados con el maltrato en diversas formas, que pueden ir de lo físico hasta lo psíquico e incluyen tanto el acoso sexual como el acoso moral (Sánchez-Mazas, 2004). Este último, quizá más sutil pero igualmente violento, se encuentra en expresiones que desconocen la profesionalidad de los jóvenes, al hacer referencias ligadas al género o a la edad para descalificarlos y situarlos en una dimensión distinta a la del trabajo reconocido y respetado.

Esta tendencia se refleja también en los objetivos finales del trabajo. Por una parte, entre los jóvenes con menor nivel de formación se evidencia una convención de esfuerzo. Ellos hacen referencia constante a su deseo de trabajar para ayudar a los padres, mantener a los hijos cuando éstos ya han llegado, financiar sus estudios cuando sus padres no pueden hacerlo por ellos o empezar a construir su propio hogar.

- Uno empieza a priorizar qué es más importante... las medicinas del bebé... mejor prefiero estar limitada a comer frijoles a que mi hijo vaya a estar hospitalizado (El Salvador).
- 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 (Perú).
- Una de las motivaciones por las que estoy trabajando es por ella; para que no le falte nada, el colegio, aunque la veo muy poco, igual me siento realizado y bien... (Chile).

Por otra parte, muchos jóvenes inscriben sus objetivos en una convención de autosatisfacción, traducida en la aspiración de trabajar y contar con su propio dinero para comprar ropa, accesorios, poder divertirse o iniciar un proceso de acumulación centrado en ellos mismos, aunque a veces se sienten culpables por tener estas prioridades. Jóvenes de El Salvador, por ejemplo, confiesan que “el trabajo es el vehículo para conseguir dinero, base necesaria para la obtención de bienes y adquisición de las cosas necesarias (y aun superfluas) disponibles en el mercado” (Fundasalva, 2004).

3. Preferencia por trabajos independientes o por trayectorias laborales nómadas

Cada vez menos jóvenes prefieren la dependencia laboral, que les puede proporcionar cierta estabilidad a cambio de la pérdida de márgenes de libertad y de tener incluso que soportar malos tratos.

- Yo sé que siempre va a llegar un día que me van a pagar, voy a tener el ‘pisto’... porque si tenemos negocio propio y llega a la quiebra, nos fuimos todos abajo; hay que soportar por la misma necesidad regaños, insultos por cosas que uno cometió por error (El Salvador).
- Yo, estabilidad, porque tengo un poco de temor de entrar al mercado laboral, es como lanzarse al agua sin saber nadar y buscaría estabilidad (Ecuador).

Sin embargo, como respuesta a las nuevas condiciones del mercado laboral, que se traducen básicamente en precariedad y discontinuidad, los jóvenes –indistintamente de su formación y género– expresan una marcada inclinación por los trabajos independientes o por el desarrollo de trayectorias nómadas entre diversas actividades y lugares de trabajo.

El trabajo independiente responde a algunos ideales presentes en el imaginario de los jóvenes: no tener jefes que los maltraten, no depender de otros, tener un horario más flexible. Además, esta preferencia no siempre excluye el deseo de trabajar para algún patrono con el propósito de ahorrar y obtener experiencia antes de emprender un proyecto propio. Estos jóvenes están conscientes de las dificultades que conlleva un trabajo independiente: la necesidad de un capital aunque sea pequeño, el riesgo de perderlo y la exigencia de autodisciplina.

- Lo bueno de ser independiente es que vos te manejas y podés hacer otras cosas, vos manejas tu tiempo (Paraguay).
- El negocio mío, gracias a Dios, me ha alcanzado para los frijolitos toda la vida (El Salvador).
- En los centros de enseñanza deben enseñar a crearse uno mismo su puesto de trabajo, deben de enseñar a hacer empresa (Perú).
- Todas las personas quieren tener su negocio propio, pero para invertir, entonces lo que haces en tu trabajo asalariado dependiente lo vas invirtiendo en lo independiente (Ecuador).

De manera paralela y a veces relacionada con un trabajo independiente, se configuran trayectorias laborales nómadas (Cadin, 1997) que se contraponen a las cada vez menos frecuentes carreras jerárquicas de ascensos planificados en una misma institución. Los jóvenes, por un deseo de superación o por simple resignación, se encuentran dispuestos a cambiar de trabajo con mayor facilidad y regularidad.

- He ido cambiando, pero por mejoras salariales siempre; es que a veces no es que uno quiera cambiar, sino que es por poco tiempo. Te vamos a contratar por cuatro meses, por tres meses o por dos meses ... (El Salvador).

Consecuentemente, en este estudio podemos confirmar que las nuevas formas flexibles de la producción van teniendo eco en la subjetividad de los jóvenes, aunque esto signifique una inserción precaria en el mercado laboral que, por cierto, no se percibe como negativa sino como fuente de creatividad e independencia. Esta relativa aceptación también proviene del hecho de que una sociedad de trabajadores asalariados nunca llegó a ser el modelo predominante en América Latina. En efecto, algunos padres de los jóvenes ya trabajaban como independientes en el sector informal de la economía.

Uno de los problemas que la sociedad y el Estado deberán enfrentar en el mediano plazo es que las estrategias de flexibilidad están limitadas por la edad, de modo que alguien que no logra insertarse de manera estable en un trabajo hasta los 35 o 40 años corre el riesgo de ser excluido definitivamente del mercado laboral. De hecho, en la práctica pareciera haber disminuido drásticamente la frontera de la vida productiva de las personas, independientemente de las leyes y normas sobre jubilación.

- Ya no se puede encontrar trabajo después de los 35, incluso a esa edad ya están tratando de sacarte de tu puesto (Perú).

B. PLURALIDAD DE MUNDOS DE TRABAJO

En los estudios con jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú se sugieren condiciones laborales diversas, que dejan entrever la existencia de una pluralidad de mundos de trabajo, lo que quizá no es tan sorprendente en una región como América Latina, caracterizada por la desigualdad y la diversidad. Estos mundos, que han tratado de construirse a partir de los discursos de los jóvenes, movilizan distintos sistemas de equivalencias y contienen repertorios de objetos, personas y formas de prueba: industrial, microempresas, lo público, trabajo doméstico, trabajos agrícolas, trabajo independiente y migración.⁷ La identificación de estos mundos en que trabajan los jóvenes permite visualizar distintos contextos que deben enfrentar para su inserción y desarrollo.

1. Mundo industrial

Está presente en las fábricas, comercios y servicios que utilizan tecnologías intensivas en capital o procesos altamente estandarizados. Aquí se ofrecen plazas de trabajo con alto nivel de especialización y las actividades son generalmente rutinarias y poco gratificantes. En los estudios realizados con jóvenes se hace referencia a este mundo,

⁷ La idea de mundos distintos hace referencia a los planteamientos de L. Boltanski (1991; 1999), aunque las denominaciones aquí construidas a partir de los estudios cualitativos con jóvenes no corresponden totalmente a las ciudades/mundos planteados por este autor. El interés de esta perspectiva reside en la heterogeneidad de lógicas de acción.

tanto en el sector urbano como en el rural. Algunos jóvenes mencionan como ejemplo las instituciones bancarias, donde trabajan generalmente como cajeros, o los grandes supermercados, en los que cumplen actividades de reposición de artículos. Más recientemente, a partir de los cambios y la apertura comercial del sector agrícola, este tipo de trabajo, altamente tecnificado, se encuentra también en las florecientes agroindustrias de este sector. Los jóvenes que viven en sectores rurales se sienten excluidos de este tipo de trabajos, pues la industrialización genera una disminución visible de puestos y –cuando acceden a ellos– lo hacen a través de contratistas que les pagan salarios muy bajos y no les ofrecen seguridades, estabilidad ni relaciones de proximidad.

- La empresa más grande que hay por acá no contrata a nadie, ellos tienen un contratista y el contratista siempre se lleva toda la plata, porque puede ser que la empresa pague 300 mil pesos y al trabajador le pagan 150 mil, y el contratista se gana todo el billete... (Chile).

2. Mundo de las microempresas

Las empresas u organizaciones más pequeñas, caracterizadas generalmente por la informalidad, como por ejemplo una tienda de abastos de barrio, constituyen el tipo de espacio en que se inserta inicialmente la mayor parte de los jóvenes. Estas son experiencias que les permiten tener algunos ingresos bajo un sistema de dependencia laboral, pero no constituyen la base de una carrera, pues generalmente se trata de puestos inestables, de pago por comisión y los jóvenes los ven más como un medio provisional de sobrevivencia que como espacio de desarrollo a largo plazo.

- Yo he trabajado en tres partes distintas y totalmente diferentes unas de otras, por ejemplo, vendiendo ropa, ‘engrupiendo’ a la gente, porque uno se la ‘engrupe’.⁸ Ahora estoy enlatando pan, ¿qué tiene que ver una cosa con la otra? Y en la otra de promotora, repartiendo Coca-Cola (Chile).

3. Mundo de lo público

Las instituciones públicas, en general, se perciben como un posible espacio de trabajo especialmente atractivo, porque ofrecen cierta estabilidad laboral. Sin embargo, los jóvenes muestran escepticismo, pues consideran que la manera casi exclusiva de ingreso es el padrinazgo o pertenecer a algún partido político.

- Los currículos no valen porque vale más el padrinazgo... (Paraguay).

⁸ Convencer con diversos tipos de argumentos.

4. Mundo del trabajo doméstico

Otro mundo juvenil de trabajo, especialmente para las mujeres, lo constituye el trabajo doméstico. Es un espacio laboral bastante precario y mal pagado, en el que, además, las jóvenes pueden sufrir agresiones. En este tipo de trabajo las relaciones son de alta dependencia y la característica de base es la gran asimetría entre patrono y empleado.

- Para mí, lo único que queda es trabajar en las casas... si estudian no pueden trabajar, y si no no tienen esa plata para poder estudiar, y es harto sacrificio el trabajo... (Chile).

5. Mundo del trabajo agrícola

A través de la mirada de los jóvenes que participaron en el estudio cualitativo, se tiene una imagen bastante desgastada del sector rural. Existe una idea generalizada de que no hay mucho qué hacer y qué esperar de éste, así como una devaluación de las actividades que allí se desarrollan.

- “Mis padres son campesinos; debido a la misma situación yo emigré para la ciudad y nada que ver con ellos”; “mi mamá trabaja en maquila pero a mí no me gusta” (El Salvador).
- Lo que se tiene en Melipilla son trabajos de campo, en los cuales están trabajando por una miseria; la mano de obra se desvaloriza totalmente, se explota al obrero campesino, se le explota, ganan como cuatro lucas al día⁹ y están de 6 de la mañana a 6 de la tarde, de sol a sol, yo considero quedarme en la casa y hacer mis cosas, rebuscármelas por otro lado; ese es el modelo, y para nosotros no sirve... (Chile).

De hecho, la situación económica y de dotación de servicios es bastante precaria. Por ejemplo, en la región de los Nonualcos (El Salvador), donde la población asciende a 302.849 personas, el 66% no cuentan con abastecimiento de agua potable y un 20% no tienen servicios sanitarios.

6. Mundo del trabajo independiente

Algunos jóvenes desarrollan pequeñas actividades de manera independiente, como por ejemplo, la venta de ropa o de cosméticos, o las ventas ambulantes. Pero igualmente se pueden encontrar jóvenes empresarios/as que arriesgan un capital de trabajo en la organización de actividades productivas propias.

- Yo siempre he trabajado independiente vendiendo ropa... Uno sabe qué comprar, uno nunca se tiene que tirar a algo tan grande, yo he empezado de a poquito, uno

⁹ Un poco más de seis dólares al día.

tiene que ser responsable y hasta con lo propio; o sea, yo por ejemplo, cuando he trabajado así, debes preocuparte de todo, del pasaje del metro, de lo que como, súper ordenada; entonces yo sé lo que gano, lo que pierdo, todo va en que uno tenga suerte para vender... (Chile).

7. Mundo transnacional

Finalmente, la migración surge como una alternativa a la falta de trabajo a nivel local o a la precariedad laboral. Este mundo se constituye alrededor de la separación y las remesas. En este contexto, se plantean serios problemas con el cuidado de los hijos/as, que a veces se dejan en el país de origen bajo la protección de algún familiar, amigo/a o vecino/a.

- Yo no me veo aquí, yo me veo en otro lado, en otro país, porque yo sé que aquí no voy a poder realizarme como yo quiero... Aquí hay tantas limitantes para conseguir un puesto digno y un puesto con buen salario para sobrevivir (El Salvador).
- Yo estoy estudiando con la idea de irme a otro país, a España, porque dicen que ahí hay trabajo (Perú).

C. REPERTORIO DE SITUACIONES PROBLEMÁTICAS QUE VIVEN LOS JÓVENES CON RESPECTO AL TRABAJO

En los estudios se sugieren diversas situaciones problemáticas que enfrentan los jóvenes con respecto al trabajo: buscar empleo una vez terminada la universidad, estudiar y trabajar al mismo tiempo, inserción laboral temprana y estudios tardíos, vivir y trabajar en las calles, vivir y trabajar en el sector rural, ser mujer y trabajar.¹⁰

Para quienes tienen acceso a estudios, el trabajo es una forma de ascenso social en que la competitividad juega un papel fundamental y las influencias son una manera rápida de acceder a un empleo y luego a promociones laborales. Estos jóvenes señalan también que los empresarios privilegian ante todo la experiencia en detrimento de la formación y, sin embargo, los jóvenes continúan valorando la formación.

En cambio, para quienes por diversos motivos no han accedido a la escuela o no han concluido la secundaria (4º medio) y para quienes se encuentran en el sector rural, el trabajo es una manera de sobrevivir que no garantiza la movilidad social, pues las probabilidades de conseguir ocupaciones “decentes” son cada vez más limitadas.

1. Buscar trabajo una vez terminada la universidad

Aunque constituyen un grupo que ha tenido condiciones privilegiadas para realizar y concluir sus estudios –dedicando tiempo exclusivo a este objetivo– y que, además,

¹⁰ Siguiendo a L. Boltanski/L. Thévenot (1991), preferimos hablar de situaciones y no de actores.

cuenta con un capital sociocultural de base a la hora de buscar su primer trabajo, estos jóvenes enfrentan el problema de la falta de experiencia, que se traduce en una importante barrera para entrar en el mercado de trabajo. Otra de las dificultades que encuentran es el desajuste entre la teoría y la práctica; la realidad laboral se ve totalmente distinta a como la veían estando en las aulas. Estos jóvenes suelen ser también los más críticos con respecto a la situación económica de sus países y de las instituciones públicas y privadas.

- A uno le bajan los ánimos cuando va a buscar trabajo y le piden experiencia. Si nos cierran las puertas para trabajar, ¿cómo vamos a tener experiencia? (Ecuador).

2. Trabajar y estudiar al mismo tiempo

Algunos jóvenes empezaron a trabajar para financiar sus estudios universitarios o incluso secundarios. Aunque el trabajo les permitió pagar sus estudios, consideran que al mismo tiempo los desgastaba y no podían estudiar debidamente. Estos jóvenes se encuentran confrontados al dilema entre los ingresos inmediatos y las ventajas futuras de tener una mejor formación. En el mediano plazo, su llegada más temprana al mismo mercado de trabajo, en comparación con aquellos que primero terminan sus estudios universitarios, se convierte en una ventaja.

- Yo ya no puedo decir que me voy a graduar en cinco años, esa es la mayor mentira del mundo (El Salvador).

3. Trabajar desde niños y empezar a estudiar tardíamente

Algunos de los jóvenes con esta trayectoria abandonaron los estudios para trabajar y ayudar a sus familias o para mantenerse solos. Luego retomaron sus estudios cuando sintieron la necesidad de aprender a leer, escribir y realizar cálculos simples. Los principales problemas que tuvieron que enfrentar fueron los peligros de la calle. Y más adelante, la edad y la falta de educación fueron los principales obstáculos que encontraron para mejorar sus condiciones laborales. Aunque actualmente no todos quieren seguir trabajando en la calle, no disponen de mecanismos para otro tipo de inserción laboral. Reconocen, además, que quienes mejoran sus condiciones de trabajo lo hacen gracias a la ayuda de terceros, especialmente fundaciones, personas caritativas y redes de padrinazgo.

- Empecé a trabajar a los siete años porque el dinero no le alcanzaba a mi papá para mantener a toda la familia (Perú).
- Yo, cuando no estaba todavía en la escuela, me tocaba decirle al señor de al lado, ‘señor haga el favorcito me puede dar contando cuánto tengo aquí’... Con la escuela ya he aprendido más (Ecuador).

4. Vivir y trabajar en las calles y generalmente no estudiar

En este caso, sus experiencias de inserción en el mercado laboral fueron difíciles y siendo muy jóvenes veían el trabajo como una obligación. Los jóvenes “callejizados” se insertaron en el mercado laboral al acompañar al trabajo a sus padres o hermanos mayores y sin utilizar estrategias explícitas de inserción; algunos de ellos huyeron de sus hogares. Estos jóvenes “callejizados” tienen frecuentes problemas con la Policía, que trata de desalojarlos de los lugares públicos, especialmente de aquellos de interés turístico. Una de las estrategias que emplean para mejorar sus condiciones de vida es acudir a albergues o fundaciones, donde suelen proporcionarles comida y, especialmente, contactos para empleos que no requieren especialización ni experiencia. En esos sitios también se los suele estimular para el estudio de cursos. Esta formación no formal ha sido de gran utilidad para algunos, pues han aprendido, adquirido experiencia y hallado la posibilidad de cambiar de actividad.

5. Vivir y trabajar en el sector rural

Los jóvenes del sector rural comparten, en general, un marcado pesimismo sobre su futuro. Señalan que muy pocas personas tienen la posibilidad de ser operarios permanentes en las agroindustrias, mientras los trabajos temporales se realizan cada vez más a través de empresas contratistas y los jóvenes se sienten en mayor desventaja en este sistema de flexibilidad y falta de vínculo directo con el empresario. En este marco, la migración es una alternativa presente de manera constante en sus vidas.

6. Ser mujer y trabajar o querer trabajar

Las mujeres enfrentan los problemas más complejos en toda situación laboral. Son reiterativos e impactantes los testimonios de insinuación y acoso sexual en el trabajo, tanto en el momento de querer conseguir un empleo, como para mantenerlo. Además, como ya se mencionó, en el trabajo las mujeres deben enfrentar diversas maneras de acoso moral.

- Yo encontré muchos obstáculos, primero por ser mujer, ser costeña y ser joven, y los señores que estaban allí antes y eran mayores, ya por poco querían botarme (Ecuador).
- A eso se enfrenta la mujer cuando el hombre se encuentra en un nivel jerárquico alto... ¿Pero qué me vas a dar a cambio? (El Salvador).
- Imagínate, yo me voy a buscar trabajo y no era para ir a buscar otro tipo de trabajos (...) yo por suerte tengo a mi familia. Yo pensé, éste me quiere secuestrar, me quiere llevar, te arriesgás a mucho (Paraguay).

Asimismo, está presente el miedo de quedar embarazada porque puede constituir la puerta abierta e inmediata para el despido.

- No quieren mujeres que estén embarazadas para no pagarles los beneficios de ley (Perú).
- Lo peor es cuando una mujer queda embarazada y está trabajando. A mí me pasó, yo quedé embarazada, estaba trabajando y me echaron, así no le serví, te vas... (Chile).

D. CONCLUSIONES Y PRINCIPALES RETOS DE LOS RESULTADOS PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS

A través de la mirada de los jóvenes podemos hacer una lectura de los cambios que se encuentran en proceso en América Latina y de sus impactos en la vida de las personas. Por una parte, se advierten una serie de transformaciones que se sintetizan en una nueva conciencia del trabajo, mientras por otra, persisten y se agudizan la precariedad y la discriminación.

Un conjunto de factores influyen en la construcción de nuevas percepciones del trabajo. Primeramente, los jóvenes no esperan, y a veces ya no desean, un empleo estable. Esto les dispone a una cierta flexibilidad, que puede traducirse concretamente en el emprendimiento de actividades productivas propias o en la búsqueda de nuevas oportunidades por medio de cambios continuos de trabajo. Si antes se valoraba la estabilidad, que estaba ligada a un concepto de madurez personal, actualmente se prefiere el cambio, que es indicador de creatividad y solvencia personal. De esta manera, aunque los trabajos a tiempo indeterminado son aún bien apreciados por algunos jóvenes, éstos se van devaluando poco a poco bajo su mirada.

En segundo lugar, un factor que es más impactante para la generación de sus padres, pero cuyos costos los jóvenes deben compartir, es la tendencia a una drástica reducción del horizonte de vida productiva a 35 o 40 años de vida, cuando lo que se esperaba era concluir normalmente a los 60 o 65 años. A veces, dado que sus padres ya no encuentran trabajo, los jóvenes (incluso los niños) tienen que salir a buscarlo más tempranamente, o también cuando los padres intentan migrar fuera del país con los consiguientes costos de una ruptura familiar. Este cambio genera en los jóvenes y sus familias alta incertidumbre, angustia y desconcierto por el futuro, puesto que son situaciones que tienden a generalizarse a partir de la quiebra de empresas, la reducción del sector público, la decadencia de los trabajos agrícolas y la apertura comercial.

A partir de estas vivencias de los jóvenes, podemos constatar una nueva conciencia del tiempo en la que éste se considera cada vez más como un pasaje a lo nuevo. Asimismo, los hechos históricos se aceleran y se espera un futuro diferente, como lo sugiere Habermas (1990:105). De hecho, los jóvenes se encuentran generalmente en ruptura con el pasado representado por sus padres, pero también con sus propios pasados al buscar cada vez algo distinto de lo que estuvieron haciendo.

En este contexto, revertir las pocas garantías del sector social en la región es bastante más rápido y menos conflictivo si se compara con Europa, donde el proceso de cambio es difícil y muy lento, pues pasa por duras negociaciones entre sindicatos, el Estado y las empresas. Mientras en Europa se desarrollaba la idea de un Estado-providencia, en la misma línea, en América Latina se estaban construyendo en las últimas décadas regímenes de bienestar que proporcionaron cierta infraestructura social

básica. Muy lejos de haber concluido este propósito, a partir de la década de los noventa se ha iniciado en la región el desmantelamiento de esa infraestructura, en el marco de la desregulación de mercados y la globalización. De esta manera, se observa una persistencia y ampliación de la precariedad y la falta de seguridad social. La ausencia de perspectivas de los jóvenes, que se observaba sobre todo en el mundo del trabajo doméstico y en el del trabajo agrícola, se extiende rápidamente a otros mundos del trabajo como el industrial, las microempresas y el sector público. Esto contribuye a una mayor valoración del trabajo independiente, con el riesgo y volatilidad que estas decisiones pueden implicar.

Estas constataciones suscitan una serie de interrogantes. Si en Europa preocupa y desalienta la jubilación anticipada, tanto por sus costos insostenibles para el Estado, como por la afectación moral de dejar de ser útil para la sociedad tempranamente, ¿cómo se puede vivir en América Latina esta misma situación sin jubilación u otro derecho de seguridad social?^{11, 12} ¿Es todavía posible mantener el ideal de una sociedad de trabajadores, y si ya no lo es, cómo se avizora la vida de las personas en el futuro cuando haya menos plazas de trabajo? En la juventud, la flexibilidad quizá puede ser apreciada por la libertad y creatividad que motiva, pero ¿puede sostenerse más tarde, cuando se han formado familias y hay hijos que mantener? ¿Queda todavía la esperanza de que al menos los hijos mejoren más tarde sus condiciones de vida, mientras uno “soporta” los trabajos más duros (pues son también ideales los que alimentan las vidas cotidianas)? Las respuestas a estas preguntas han sido hasta ahora individuales, pero demandan reacciones urgentes de los gobiernos y la sociedad.

A continuación se sintetizan algunos de los retos para la formulación de políticas que se sugieren en los estudios con jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. La compleja problemática no puede sino ser abordada desde el conjunto de políticas de un gobierno, pues tienen que ver tanto con la producción y la economía como con temas relacionados más específicamente con el sector social.

- Tomar en cuenta los efectos sociales de las políticas económicas y productivas que se encuentran en curso en la región y democratizar las decisiones sobre estos procesos. Los tratados de libre comercio y la introducción de la dolarización o convertibilidad tienen efectos en el tejido social y el medio ambiente que deben ser debidamente medidos, evaluados y enfrentados.
- Incentivar la generación de empleo rural y urbano para todos los grupos de edad. Muchos jóvenes sienten la presión de buscar un trabajo porque sus padres lo han perdido o porque sus ingresos son muy inferiores a los requeri-

¹¹ P. Rosanvallon (1992) hace un diagnóstico de la crisis: los gastos sanitarios y sociales crecen mucho más rápido que los ingresos. Aunque el Estado-providencia ha jugado un papel positivo desde la Segunda Guerra Mundial, las cosas parecen no poder mantenerse de la misma manera.

¹² Existen numerosas investigaciones sobre el sufrimiento y la flexibilidad, como por ejemplo: Périlleux (2001), Aubert, N. y De Gaulejac, V. (1991).

mientos mínimos. En este sentido, las políticas generales de empleo tienen efectos positivos en las unidades familiares.

- Impulsar las políticas de educación como punto de partida del desarrollo de los jóvenes, así como de los países y la región: universalización de la educación básica y media; promoción e incentivo a la permanencia y la reintegración al sistema escolar, que podría incluir una mayor flexibilidad en los currículos y horarios, y además, el aprovechamiento de nuevos recursos de enseñanza a distancia e internet.
- Apoyar las iniciativas productivas de jóvenes que se interesan por el trabajo independiente, lo que implica básicamente disminuir las barreras legales para la formación de microempresas y mejorar las condiciones de acceso a crédito y asesoría.
- Introducir la racionalidad de la protección social en los procesos de flexibilidad laboral y regular adecuadamente la intermediación mediante “tercerizadoras”.¹³ Si bien la flexibilización laboral se impone en mercados internacionales más competitivos, es necesario poner límites razonables a las partes para asegurar su dignidad en el trabajo.
- Impulsar y mejorar las políticas de protección laboral a la mujer y a los menores de edad, así como los servicios de apoyo legal.
- Contribuir a mejorar la eficiencia de los mercados laborales y la toma de decisiones de los jóvenes, tanto con respecto a su formación como al trabajo, por medio del mejoramiento de los sistemas de información existentes y de la introducción de nuevos sistemas cuando sean necesarios.

¹³ Las sociedades de servicios de tercerización complementarios son las que brindan servicios permanentes u ocasionales en actividades no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria mediante la asignación de sus trabajadores. Se incluyen las que prestan servicios que requieren de un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.

Capítulo III

INCERTIDUMBRE Y TRAYECTORIAS COMPLEJAS: UN ESTUDIO SOBRE EXPECTATIVAS Y ESTRATEGIAS LABORALES DE JÓVENES Y ADULTOS JÓVENES EN CHILE

Leandro Sepúlveda V.

PRESENTACIÓN

En este trabajo se dan a conocer los principales resultados del estudio sobre las expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile.¹

Los objetivos principales de este estudio fueron:

- Analizar las trayectorias laborales de adultos jóvenes en el mercado laboral chileno, con especial hincapié en una descripción de estas experiencias, considerando la diferenciación de género y el nivel de estudios e identificando los obstáculos existentes en dicho mercado para una integración satisfactoria.
- Analizar la perspectiva de vida de los jóvenes con y sin experiencia de trabajo, sus expectativas frente a la actividad laboral, los obstáculos que se identifican en este proceso, sus necesidades y las reivindicaciones que plantean ante las instituciones estatales para una inserción adecuada en el mercado del trabajo.

Como podrá verse, la indagación tuvo un enfoque de carácter cualitativo y se dirigió al rescate de las representaciones sociales y principales prácticas de la vida cotidiana que muestran el modo cómo los jóvenes, objeto de este estudio, se vinculan actualmente con el mercado laboral.

El trabajo es una experiencia humana que adopta modalidades específicas en distintas épocas y tipos de sociedades, e influye en las interrelaciones sociales, la construcción de representaciones colectivas y la identidad de personas y grupos. Las grandes transformaciones del mundo del trabajo ocurridas en los últimos años han incidido, de modo evidente, en la organización social y la visión de mundo que se construye colectivamente. Desde este punto de vista, el principal fundamento de esta in-

¹ La investigación, en su fase de indagación empírica, se realizó entre los meses de mayo y septiembre de 2004.

vestigación radica en la necesidad de comprender cómo los sujetos –y muy particularmente los jóvenes– construyen los “sentidos de sí mismos” y orientan su quehacer en el marco de sus propias situaciones de vida.²

A manera de introducción, parece necesario subrayar tres consideraciones de contexto que enmarcan los resultados de la investigación aquí resumida.

- i) En primer lugar, se trata de un estudio focalizado en un segmento de jóvenes y adultos jóvenes que comparten una situación socioeconómica precaria y habitan en localidades con altos índices de pobreza. Como se verá, este hecho constituye un sello de identidad sociocultural significativo, que incide en las obvias diferencias existentes cuyo origen estriba en el nivel de estudio o certificación alcanzado, el género u otras variables relevantes en la distinción discursiva.

Así, la condición de pobreza y de exclusión social constituye un marco de homogeneización de las diferencias aquí revisadas. Por cierto, en el estudio no se pretende generalizar sus resultados para el conjunto de la realidad juvenil chilena, y la consideración de las hipótesis conclusivas debe entenderse dentro de los límites propios del ámbito de indagación.

- ii) Junto con lo anterior, la presentación de las experiencias de vida, las orientaciones de acción y los juicios y opiniones sobre el mundo del trabajo reflejan lo que en el análisis de la realidad juvenil en los últimos años se ha denominado las “trayectorias complejas” (Wyn y Dwyer, 2000; Westberg, 2004). Desde esta óptica, se recalca que los modelos de transición a la adultez, que en otros períodos históricos se relacionaron con la inserción lineal en el mundo laboral y su sincronía con la constitución de una familia, hoy presentan un carácter multifacético y a menudo fragmentado.

En efecto, en el contexto actual se observan una serie de cambios que condicionan la experiencia de ser joven; entre otros, una mayor permanencia (o expectativas de permanencia) en el sistema educativo, la fragmentación de la experiencia laboral, el aumento del tiempo destinado a lograr la independencia económica, el incremento de la inseguridad general y la postergación de la autonomía en la toma de decisiones. La combinación de entradas y salidas, tanto en el mundo laboral como en el educativo, se vuelve un hecho cotidiano, sin que exista un límite social terminante para esta fase.

² Bajo esta óptica, creemos seguir la sugerencia de De la Garza, quien señala que “la reestructuración capitalista está significando dos tipos de grandes cambios en los mundos del trabajo. Por un lado, en el trabajo formal, la introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilidad interna y cambios en calificaciones; por el otro, la precarización de una parte del mercado de trabajo; empleo informal, a tiempo parcial, subcontratación y otros. En ambos casos, cambian las experiencias de trabajo y sería aventurado afirmar *a priori* que estas transformaciones no tienen impactos subjetivos y en las identidades. Valdría la pena analizar si hay posibilidad de nuevas identidades a partir de dichas transformaciones” (De la Garza, 2000, p. 31).

La transición de los jóvenes a la adultez presenta una diversidad de expresiones que distan de enmarcarse en un único cauce institucional, aspecto que contrasta con un “modelo lineal de curso de vida, en el que la integración social es equivalente a la integración en el mercado laboral”.³ Como se verá, el grupo de jóvenes y adultos jóvenes que componen la unidad de análisis de este estudio representan –en el marco de condiciones sociales y económicas específicas– esta tensión fundamental y expresan, dentro de su propia especificidad, el sello de una nueva época.

- iii) Finalmente, dentro de los límites de la investigación realizada, el documento intenta entregar algunas sugerencias orientadas a reflexionar sobre las políticas públicas de formación para el trabajo, y acerca del vínculo entre el sistema escolar y la inserción laboral.

Más que hacer propuestas prácticas inmediatas, aquí se procura advertir sobre las limitaciones de un diseño lineal que presta poca atención a los cambios evidenciados en la transición de la vida juvenil y a la incertidumbre del nuevo escenario laboral y, por tanto, al tipo de recursos necesarios para que las nuevas generaciones no sólo alcancen una inserción laboral relativamente exitosa, sino que, en términos mucho más generales, puedan articular este proceso con la asunción en plenitud de una vida adulta.⁴

A. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

En su aspecto medular, el estudio consistió en la realización de 14 grupos de discusión en dos comunas de la Región Metropolitana de Santiago: San Ramón y Melipilla, con la participación de 87 jóvenes y adultos jóvenes cuyas edades fluctuaban entre los 17 y 32 años. En la organización de estos grupos, junto con el criterio de representación por género, se incluyeron personas con distinto nivel de estudios, abarcando desde aquellos que sólo contaban con estudios primarios completos o incompletos, hasta jóvenes y adultos jóvenes con estudios superiores técnico-profesionales y universitarios.⁵

³ Du Bois-Raymond y López, 2004, p. 11.

⁴ Seguimos aquí la reflexión de Wyn y Dwyer, quienes afirman la existencia de “una disparidad emergente entre los objetivos declarados de la educación y de las políticas para la juventud, por un lado, y las cambiantes prioridades y elecciones de los jóvenes, por otro”. Prioridades y elecciones influidas por las realidades de las fuerzas del mercado –desreguladas, flexibles e imprevisibles–, que los enfoques educativos o los modelos de formación para el trabajo no parecen terminar de asumir (Wyn y Dwyer, 2000, pp. 18-19).

⁵ Las categorías “jóvenes y adultos jóvenes” son meramente operacionales y cubren un amplio rango de edad (17 a 30 años). La distinción interna tiene que ver con la mayor experiencia en el mundo del trabajo de un grupo en comparación con otro, aunque en términos generales el conjunto de los sujetos participantes comparten una identidad general relacionada con la cultura juvenil. La noción de “adultos jóvenes” ha comenzado a ser destacada en algunos estudios sobre transición. En efecto, este con-

La selección de estas comunas permitió incluir a individuos de entornos sociales y económicos diversos: mientras San Ramón representa un modelo territorial de tipo residencial marginal urbano, Melipilla contiene una serie de pequeñas localidades rurales relacionadas con un núcleo urbano que, pese a una relativa cercanía al centro de la ciudad (60 km, aproximadamente), refleja un mayor aislamiento y dificultades objetivas para el traslado de sus habitantes.⁶ Cabe observar que esto tiene una incidencia importante en el tipo de empleos al que los jóvenes pueden acceder.

En el estudio se abordan las principales expectativas educativo-laborales enunciadas por los participantes en el proceso de discusión, los obstáculos señalados para el cumplimiento de sus metas, así como la articulación de sus proyectos laborales con otros objetivos de corto, mediano o largo plazos.⁷ De igual modo, el estudio permitió la revisión de trayectorias laborales de jóvenes con experiencia de más de cinco de años de trabajo, considerando el grado de satisfacción de esta experiencia, los mecanismos utilizados para el proceso de inserción y la identificación de los principales obstáculos para una incorporación estable en el mercado de trabajo.

Por cierto, el estudio tiene las limitaciones propias de su foco de análisis: una indagación acotada de carácter cualitativo en un marco de realidad socioeconómica de jóvenes pobres, con agudas expresiones de exclusión social en un segmento importante de ellos. La metodología de trabajo responde a lo que Willis (2004) denomina el despliegue de una “sensibilidad etnográfica”, esto es, un proceso de indagación acerca de cómo los sujetos construyen sentidos de sí mismos y sus situaciones por medio de modalidades y mecanismos que no pueden ser prefigurados, y que comportan información no evidente (una “sorpresa”), que debería retroalimentar la reflexión teórica de los hechos sociales.

Como se ha señalado, en la parte final del documento, y sobre la base del análisis de las modalidades de inserción laboral, de las representaciones existentes sobre el trabajo y de los obstáculos que los jóvenes identifican para su inserción, se desarrollan algunas propuestas o sugerencias que orienten las políticas públicas destinadas a mejorar el acceso y la diversidad de oportunidades de empleo productivo de los jóvenes y, en un sentido más general, a repensar estrategias a la luz de la actual experiencia.

cepto emerge como una condición social distinta a la caracterizada en la transición lineal del sistema escolar al mundo del trabajo; en ella, los individuos no son ni jóvenes ni adultos, sino que pertenecen a ambas categorías al mismo tiempo, hecho que debilita el modelo de “biografía normalizada” que sustenta a la mayoría de las definiciones de políticas y programas institucionales vigentes (véase Walther, 2004, pp. 134-150).

⁶ La ciudad de Santiago está dividida administrativamente en 52 comunas. San Ramón y Melipilla son definidas como localidades con un nivel de calidad de vida media-baja, ocupan los lugares 35 y 37 en la clasificación de calidad de vida a nivel comunal y presentan índices de pobreza promedio del 20% y el 15,3% del total de su población, respectivamente (Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación, 2003).

⁷ Aunque este texto constituye una síntesis de un informe mayor, de igual manera en algunas secciones se incluyen citas textuales de jóvenes participantes de los grupos de discusión, como un modo de reforzar la caracterización de la experiencia, los juicios y proyecciones de futuro que realizan los jóvenes.

B. PRINCIPALES RESULTADOS

Los principales aspectos recogidos en este estudio pueden sintetizarse de la siguiente manera:

1. **Visión de contexto: el horizonte económico-laboral para el desarrollo de los proyectos de vida juveniles**

Un primer aspecto a tener en cuenta se refiere a la percepción general que los jóvenes expresan acerca del orden social y económico en el país. De manera global, los participantes en el estudio manifiestan una visión crítica sobre las características del sistema económico vigente y las posibilidades laborales que éste ofrece a sus vidas. Existe una percepción extendida de que “el sistema” limita las oportunidades laborales de los jóvenes en un sentido amplio; la oferta de trabajo es reducida y cuando existe, por lo general se trata de alternativas poco atractivas desde el punto de vista salarial y con escasa proyección en el tiempo.

Inseguridad, incertidumbre y precariedad son conceptos que describen la percepción general de los jóvenes que intentan incorporarse al mercado laboral, y aunque existen diferencias más que relevantes de acuerdo con la escolaridad alcanzada y la certificación de estudios –en tanto se cuenta con recursos personales para hacer frente a estas limitaciones–, de manera transversal, el conjunto de los jóvenes percibe que se vive una “nueva normalidad” frente a la experiencia del trabajo.

Esta nueva normalidad remite a la percepción extendida de que resulta necesario esperar un período más largo de tiempo para alcanzar la inserción en algún puesto de trabajo, que la carrera laboral se construye sobre la base de experiencias fundamentalmente fragmentadas y que el trabajo no constituye, necesariamente, un mecanismo que despeja la incertidumbre en el proyecto de vida que ellos forjan.

Esta percepción contrasta con la imagen positiva de la situación económica general que vive el país, pero que en sus logros no refleja mayores o mejores oportunidades para los jóvenes pobres:

- Yo creo que la economía ha estado mejorando, se nota el crecimiento del país, pero en lo laboral las oportunidades para los jóvenes están como limitadas, además que vivimos en sociedades desiguales, lo que es bastante notorio, entonces, independiente de todo esto que son cosas a solucionar, que no están al alcance de nosotros, yo creo que falta información, falta mucha información acerca de las oportunidades que se dan a los jóvenes, no llegan 100%, yo creo que eso es lo que falta y eso que ayude a potenciar, a elaborar microempresas, cosas que se pueden hacer.

La mayoría de los jóvenes participantes en el estudio han alcanzado una escolaridad mayor que sus padres y sus expectativas son más altas. Sin embargo, muchos de ellos han vivido períodos prolongados de desempleo y trabajado en actividades de baja calificación, con bajos salarios y escasa proyección personal. En contraste, visualizan un país que presenta señales de crecimiento económico e incremento de oportunidades, pero sólo para algunos sectores de la sociedad. La percepción de estar

excluidos de estas oportunidades es recurrente en el discurso de la mayoría de los jóvenes, incluso entre aquellos que cuentan con más años de estudios:

- La economía igual va aumentando, pero siempre se prioriza el movimiento empresarial, más que la gente trabajadora... se prioriza para que la gente produzca más, pero nunca ven las carencias que puedan tener las personas, las necesidades de los trabajadores; por ejemplo, seguridad o salarios más dignos o problemáticas que nos afectan, porque igual... siempre es el mínimo de salario, entonces, siempre te está limitando.

2. Predisposición personal favorable y confianza en el esfuerzo propio para salir adelante

Aunque existe una referencia constante a las condiciones del entorno –las condiciones estructurales–, que explicarían la falta de oportunidades que tienen los jóvenes para acceder a un trabajo de calidad, por lo general, este argumento no reduce la incidencia de los rasgos personales –voluntad, decisión, esfuerzo– como estrategia viable para hacer frente a las restricciones y construir, finalmente, un proyecto de desarrollo de su vida.⁸

Los jóvenes son conscientes de las condiciones del entorno y su discurso puede ser muy crítico para dar cuenta de los problemas cotidianos; sin embargo, la actitud predominante no es de frustración o repliegue, y el acento en el esfuerzo personal constituye un recurso discursivo constante para construir una perspectiva optimista de futuro. Posiblemente, quienes expresan de mejor manera este modelo son aquellos jóvenes –hombres y mujeres– que han asumido su paternidad y perciben su vinculación con el mundo del trabajo como una necesidad donde no existe la posibilidad de elección:

- Muchos jóvenes dicen no hay oportunidades, no hay trabajo, no hay nada, cuando un joven tiene hijos, encuentra ‘pega’ rápidamente, hay un esfuerzo distinto de encontrar un trabajo, tal vez el trabajo no le llena mucho, pero hay cosas más importantes que el estar satisfecho...
- Por ahora no puedo y no tengo cómo estudiar; tengo que trabajar para mi hijo, por eso ahora que estoy trabajando, igual no me gusta mucho lo que estoy haciendo, pero tengo que trabajar para mi hijo. Trabajo de cajera en un local de comida; igual tengo que limpiar, de repente tengo que ir al lavado. Por ejemplo, un día entro de 2 a 10 de

⁸ Dentro de una visión compartida, en el estudio fue posible observar algunos matices respecto de las pocas oportunidades que existen para los jóvenes. Los habitantes de localidades rurales subrayan con mayor fuerza la escasa oferta laboral, por lo general, reducida a faenas como obrero agrícola en temporadas de cosecha; en tanto los jóvenes habitantes de centros urbanos reconocen mayores posibilidades laborales, aunque éstas son precarias y muy mal pagadas.

la noche; otro día, por ejemplo, de 4 a 12, y cuando salgo a las 12 me viene a dejar un furgón. Con mi pareja vivimos juntos en la casa de mi mamá. Así que por eso trabaja él y trabajo yo en lo mismo.

Sin embargo, para la mayoría, más que el intento de inserción laboral en cualquier trabajo, lo que predomina es la voluntad de surgir mediante una mayor calificación profesional y un incremento significativo de reconocimiento social por medio de la certificación de estudios.⁹ Este discurso es transversal, aunque en muchos casos no está acompañado de un proyecto viable que permita prever sus posibilidades de realización en el corto o mediano plazos.

3. Un período de transición (o la extensión de la moratoria)

Para la mayoría de los jóvenes, su actual situación corresponde a un período de transición en que aun no existen definiciones precisas acerca de una identidad laboral. La transición del liceo al trabajo es sólo parcial y se extiende mucho más allá del momento de egreso de la educación secundaria. En efecto, en la mayor parte de los casos, el principal proyecto personal remite al deseo de “continuar los estudios”, independientemente de las posibilidades objetivas de lograrlo o de la existencia de acciones o esfuerzos visibles para ello.

La mayoría señalan haber tenido alguna experiencia laboral –una secuencia de actividades de corta duración y, en muchos casos, en condiciones de informalidad–, pero en muy pocos casos esta experiencia se articula con un proyecto formativo específico o con el inicio de una carrera laboral en algún campo de especialidad. La transición adquiere diversos matices de acuerdo con las características de quienes enuncian el discurso.¹⁰ De este modo, los jóvenes con estudios básicos o secundarios incompletos manifiestan la voluntad de finalizar su enseñanza media como única manera de alcanzar un mejor posicionamiento en el mercado laboral:

- A pesar que muchos tienen 4º medio, igual es difícil encontrar trabajo. Yo no encuentro otro trabajo que no sea de asesora del hogar, hasta de barrendera te piden 4º medio, entonces es como la única opción, sacrificarme, todo. Siento que no hay nada para mí... Me gustaría terminar mis estudios; todavía no sé dónde, no me he movido, no he averiguado. Para hacer otra cosa después, quiero ser alguien, lograr algo en la vida.

⁹ Por cierto, la mayoría no tiene, o dice no tener, compromisos o responsabilidades familiares, por lo que su proyecto educativo-laboral se concentra exclusivamente en su persona.

¹⁰ Algunos autores advierten sobre la fuerte “biografización” que adquiere el proceso de transición juvenil en la actualidad. Al estar debilitados los canales institucionales –o reducidos a unos pocos que se pueden transitar exitosamente–, la mayoría de los jóvenes tienen que construir su propia biografía personal sin depender de los elementos de contexto o las tradiciones sociales precedentes para alcanzar un objetivo de vida adulta (Du Bois-Raymond y López, 2004, pp. 16-17).

Los jóvenes con la enseñanza secundaria completa reconocen en su gran mayoría las dificultades de inserción laboral y la necesidad de efectuar más estudios para alcanzar sus metas. En tanto, los jóvenes con estudios superiores admiten el logro de un mayor manejo de su propia historia laboral y, aunque con dificultades ciertas, perfilar un camino de integración al trabajo que satisfaga sus propias necesidades e inquietudes. Pese a ello, las posibilidades laborales son restringidas y no siempre es posible realizar una vocación o ver reflejada en la actividad laboral el esfuerzo de años de estudio.

En la generalidad de los casos, esta noción de transición es factible debido al grado de libertad y ausencia de obligaciones significativas que resaltan los jóvenes en su discurso. En rigor, su situación corresponde a una extensión del período de moratoria, y aunque muchos de ellos –en sentido estricto, la gran mayoría– no se encuentran cursando estudios regulares, ven satisfechas sus necesidades inmediatas en el interior de sus familias.

No existe en el horizonte cercano la intención de formar un hogar y no se visualiza la urgencia del empleo como forma de cubrir necesidades personales que, en el tiempo presente, son controladas por el apoyo familiar o mediante ingresos parciales obtenidos por medio de experiencias laborales acotadas.

Como ya se ha dicho, sólo en los casos en que se reconocen obligaciones familiares –tanto en la familia de origen o debido a la asunción de la maternidad o paternidad–, el trabajo resulta más urgente y la inserción en el mercado laboral una necesidad imperiosa. En esta situación, es mucho más difícil la discriminación entre oportunidades y la incorporación al mundo del trabajo se vuelve una marcha forzada. Para el resto, la combinación de estudio y trabajo se relaciona con el desenvolvimiento de un plan personal futuro, mientras que su presente resulta mayormente indefinido:

- Yo hice 4º medio y no tengo ninguna carrera específica, porque no tuve el dinero suficiente para poder costear mis estudios. Bueno, en el ámbito laboral ha sido difícil, he trabajado en ventas, pero mi meta es poder trabajar independientemente, sacar un oficio, algo que yo quiero estudiar.

4. Experiencias fragmentadas y de baja acumulación de capital sociocultural

Uno de los principales problemas que se manifiestan en la experiencia laboral de los jóvenes y adultos jóvenes –obviando a aquellos que tienen mayores niveles de estudio y, por tanto, mayores posibilidades de optar entre alternativas–, es la alta frecuencia de ofertas de trabajo que exigen bajo manejo de conocimientos y escaso uso de destrezas personales. Es el caso de la variada gama de ofertas de empleo en el sector servicios, promoción y venta de productos.

En la discusión grupal, se destaca que estas experiencias no agregan nuevos conocimientos que puedan ser útiles como aprendizaje laboral o permitan perfilar una carrera en el mediano plazo. De hecho, y por lo general, el grado de satisfacción manifestado ante una experiencia de este tipo remite al entorno social y a las posibilidades

de intercambio y relación que puedan haber existido con los compañeros de trabajo y los propios empleadores. De este modo, una experiencia laboral es positiva en la medida en que exista un buen ambiente dentro del lugar de trabajo, independientemente de lo tedioso que éste pueda resultar y del bajo nivel de desarrollo de competencias que impliquen las funciones laborales.

Aunque es inadecuado hacer una generalización sobre esta base, llama la atención la baja valoración que algunos jóvenes hacen de los empleos modernos en el sector servicios que utilizan alta tecnología funcional a los rasgos culturales de las nuevas generaciones.¹¹ Como lo señala un participante, en general, estos empleos ponen el acento en un uso mecánico de la tecnología, en funciones altamente individualizadas que no posibilitan un ambiente de interacción o intercambio con los pares:

- Un trabajo que no me gustó fue trabajar en telemarketing, hablar con gente todo el día por teléfono, sentado, aburrido, también te pedían hablar, hablar, hablar; al final, terminaba con la garganta pero súper mal, lo único que miraba era la guía telefónica, los contactos que había que hacer, teléfono y número, nada más...

5. Actividades económicas independientes

También es destacable la baja incidencia de actividades económicas independientes emprendidas por los jóvenes. Cuando ocurren, se trata de iniciativas fundamentalmente comerciales y, en la mayoría de los casos, forman parte de un negocio familiar. Son escasos los testimonios de acciones emprendedoras en este nivel e incluso, entre los participantes de los grupos, se encuentran algunos jóvenes que desarrollaron proyectos fracasados con apoyo de organismos gubernamentales.

Entre los argumentos esgrimidos para fundamentar la reticencia a desarrollar acciones de este tipo, se destaca la ausencia de capital económico de inicio para impulsar cualquier acción de esta naturaleza, el alto riesgo de incursionar en el mercado con capital propio y la saturación de los mercados ante posibles alternativas microempresariales.

“Tener mi propio negocio” es una afirmación que sólo hacen algunos de los jóvenes con escasa experiencia laboral. La gran mayoría, en sentido estricto, no terminan de precisar un perfil laboral definido. En el caso de los participantes de los grupos de discusión que han tenido una experiencia de trabajo prolongada en el tiempo, esta alternativa aparece con mayor recurrencia, aunque se esgrimen argumentos similares a los del grupo anterior a manera de cuestionamiento.

“Mayor libertad de decisión, no ser mandado por nadie”, son los argumentos que avalan una estrategia de trabajo por cuenta propia y que concitan mayor consenso

¹¹ Una de las características de los jóvenes actuales es que presentan un mayor manejo de los recursos tecnológicos y de las herramientas de la modernización, produciéndose una brecha con la generación precedente (PNUD e Injuv, 2003). Este hecho ha sido destacado para valorar la apertura de los jóvenes a nuevas ofertas laborales que hacen uso intensivo de la tecnología y que, supuestamente, deberían generar un atractivo y adicional desafío para optar por este tipo de empleos.

cuando se define una perspectiva ideal. Aunque no se observa como una tendencia nítida, esta perspectiva merece una más amplia acogida en los jóvenes con mayor y menor capital cultural, respectivamente, aunque ciertamente por motivos distintos:

- A mí me gustaría más trabajar de manera independiente, no me gustaría que me manden, como algo personal, no me gusta que me manden; si me sale algo mal al tiro que me reten, pero si yo me mando un “condoro”.¹² Yo sé que tengo que asumirlo y buscarle una oportunidad o ver la manera para solucionar ese problema; partir con algo chico, como todos, de abajo hacia arriba...

Es posible que el atractivo de independencia y autonomía que sugiere el modelo de actividad económica microempresarial contraste con la exigencia de dedicación y esfuerzo para su permanencia en el tiempo. Desde este punto de vista, un número importante de jóvenes serían reticentes a desarrollar un proyecto de este tipo, debido a que limitaría sus aspiraciones de desarrollo personal y el deseo de contar con tiempo libre para el esparcimiento y el ocio.¹³

6. Expectativas frente al mercado laboral: el desajuste de la oferta y la demanda

En el discurso predominante entre los participantes de los grupos de discusión no se observa un cuestionamiento o dificultades manifiestas para trabajar en empleos parciales o precarios, siempre y cuando éstos sean entendidos como actividades de transición y estén supeditados al objetivo mayor de completar estudios secundarios o pos-secundarios.

Sin embargo, esta predisposición favorable oculta, muchas veces, algunas contradicciones fundamentales. Así, es posible sostener que para un amplio rango de los jóvenes, particularmente aquellos con estudios secundarios completos, existe un cierto desajuste de expectativas debido a la incongruencia entre las aspiraciones construidas y las ofertas realmente existentes en el mercado laboral para quienes han cursado los 12 años de enseñanza básica y secundaria.

En los testimonios es recurrente la referencia a empleos indignos, es decir, a una oferta que, en su gran mayoría, se reduce a actividades en que se obtienen bajos salarios y donde las condiciones laborales son muy poco atractivas. Existe un conjunto de testimonios en que se grafica una percepción general de no haber alcanzado una meta acorde con el esfuerzo de años de estudio y la sensación de que en estas actividades laborales se pierde un capital personal básico, el respeto a sí mismo:

¹² Cometer un error.

¹³ Un aspecto tan básico como éste, la inadecuación de un modelo de actividad económica en relación con los rasgos y características propias de la cultura juvenil actual, ha tenido una baja consideración en la definición de políticas y programas gubernamentales. Aunque no existen estudios sistemáticos al respecto, algunas indagaciones de proceso en programas de apoyo al emprendimiento juvenil ratifican el magro éxito de las iniciativas en consideración a este y otros factores de contexto.

- Yo una vez tuve un momento súper crítico y trabajé en un restaurante en una zona de turismo, y me sentí peor, porque pasaban los “gringos”¹⁴, y yo agachada, y tenía que estar limpiando un piso blanco que tenía como unos orificios y se les juntaba mugre. Entonces el dueño quería que eso estuviera impecable, igual como que hice que estuve todo el rato limpiando, pero me sentí mal, porque igual es como, ‘puchas’, tienes el 4º medio, me dije, con 4º no puede ser tan malo después encontrar ‘pega’, pero con lo que yo estudié, nadie me pescó.¹⁵
- Yo tuve orientación en el liceo y no me sirvió de nada; hice mi práctica profesional y no me gustó, trabajaba de promotora, que me gustaba más y me pagaban mejor.¹⁶ Yo estudié algo, que me pagaban el mínimo, y que cualquiera lo podía hacer, estudié cuatro años algo que después cualquiera que iba a tener trabajo iba a hacer lo mismo que yo, porque no tenía nada que ver con lo que estudié yo; o sea, yo esperaba llegar a un casino a manipular alimentos, pero ahí yo tenía que servirle a la gente, tenía que limpiar mesas, entonces uno estudia para otro tipo de cosas...

Este segmento de jóvenes advierten que las posibilidades de trabajo existentes en el mercado laboral demandan un nivel de competencias y conocimientos muy inferior a lo acumulado en todos sus años de escolaridad, reforzando una sensación de frustración y desaliento. Y aunque para la gran mayoría de los jóvenes el entorno familiar constituye una base de apoyo fundamental a lo largo de este período de indefinición, no pocos señalan percibir una cierta frustración en sus padres y un cuestionamiento al esfuerzo o interés real que ellos realizarían por salir adelante. Así lo expresa una joven egresada de enseñanza secundaria en la comuna de San Ramón:

- Yo a veces me siento sola, o sea, yo sé que el apoyo está, pero no se demuestra. Los mismos ánimos, uno va con los ánimos, sale del colegio y luego el ánimo va decayendo, decayendo, como que te vas conformando con lo que venga. Las expectativas de mis papás eran, obvio, que siguiera estudiando, tener otra profesión. Siempre dicen eso: ‘ser más que uno’. Yo creo que sí se sienten frustrados; a lo mejor no lo dicen, pero creo que igual, porque ellos trataron de hacerlo mejor, pero ahora las oportunidades no están, es eso...

Si bien se reconoce que el mercado laboral es difícil y que muchas veces no resulta posible trabajar en lo que se quiere, sólo aquellos jóvenes con mayor nivel de calificación profesional, o bien los egresados de carreras técnicas medias que han logrado una inserción laboral vinculada a su especialidad, pueden desarrollar una estrategia

¹⁴ Denominación genérica dada a extranjeros europeos o norteamericanos.

¹⁵ Expresión popular equivalente a decir: “Nadie me consideró”.

¹⁶ Trabajar como promotora corresponde al trabajo en un corto período de tiempo en la difusión de un producto en un local comercial o en la vía pública. Por lo general, corresponde a una actividad laboral con una fuerte carga sexista en la selección de las personas y las tareas de publicidad exigidas.

ascendente que limite el efecto negativo de un mercado de trabajo restrictivo y que demanda crecientemente mayores niveles de certificación de estudios, con independencia de la calidad y competencias comprometidas en las actividades laborales específicas.

De este modo, la diferenciación por el nivel de estudios alcanzados es la variable más importante que incide en las posibilidades de acceso laboral de los jóvenes y en el desarrollo de una trayectoria relativamente controlada en función de metas y objetivos personales. En el cuadro III.1, se intenta sintetizar las diferencias observadas por nivel de estudios en el marco de esta investigación; como podrá verse, a diferencia de los jóvenes con estudios incompletos o de aquellos que alcanzan algún nivel de estudio pos-secundario, son los jóvenes con estudios medios completos quienes presentan con mayor recurrencia una posición de ambigüedad ante situación actual o el futuro inmediato.^{17, 18} Poseedores de un capital cultural devaluado (certificación de estudios secundarios), deben reformular un proyecto educativo-laboral en un escenario de incertidumbre y, en muchos casos, de frustración.

No cabe duda que las trayectorias laborales difieren según el nivel de estudios alcanzado. Lo anterior, sin embargo, no debe relacionarse mecánicamente con estabilidad plena y salarios satisfactorios. En los testimonios de jóvenes y adultos jóvenes con estudios pos-secundarios, resalta también una alta rotación e inestabilidad a lo largo de su historia laboral, reconociéndose que existen factores de contexto que limitan la posibilidad de desarrollar una inserción y permanencia exitosas en un puesto de trabajo. Testimonios como el siguiente son recurrentes entre los participantes de los grupos de discusión:

- En el último trabajo me despidieron con la excusa de que fue por necesidades de la empresa, la típica; yo por lo menos llevaba recién un año, pero igual había gente que llevaba sus 15 años, con derecho a indemnización, pero por esa causal de despido no pueden pagar indemnización, necesidades de la empresa, dicen, como que la economía está mal y eso justifica que te despidan ...tuve que agachar el ‘moño’ no más, total llevaba un año, pero yo veo que mientras pasa el tiempo la cosa se complica para uno...

¹⁷ Los primeros están constreñidos, por su situación, a trabajar sólo en algún tipo de labores; su proyecto –viable o no– es completar los estudios para alcanzar un nivel aceptable de integración social. Los segundos poseen una base de conocimientos y certificación de estudios que, pese a las dificultades del entorno, les permite construir una mirada más optimista del futuro y de las propias capacidades para alcanzar los objetivos personales.

¹⁸ Por cierto, aquí destacamos una categoría de jóvenes con estudios secundarios completos, aunque esta situación puede igualmente extenderse a otros con mayor nivel de escolaridad. Es el caso, por ejemplo, de jóvenes que han cursado algunos años en la enseñanza pos-secundaria y, muy particularmente, de quienes lo han hecho en carreras técnicas de nivel superior de baja demanda en el mercado de trabajo. La desregulación del mercado educativo y el exceso de ofertas de dudosa proyección laboral para los jóvenes, son un problema no abordado todavía –o muy débilmente abordado– por las políticas que inciden en el sector.

Cuadro III.1
SÍNTESIS DE LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE JÓVENES
POR NIVEL DE ESTUDIOS

Nivel de estudios	Aspectos destacados
Estudios básicos y estudios secundarios incompletos	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación a actividades laborales marginales o precarias: trabajadores agrícolas, comercio ambulante o participación en actividades económicas familiares; desarrollo de actividades económicas independientes inestables y de bajo capital incorporado • Proyecto personal privilegia completar estudios para una mejor inserción laboral
Estudios medios completos	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre frente al mercado laboral (la enseñanza secundaria no asegura la inserción laboral) • Énfasis discursivo en caracterización de la situación personal como un período de transición y deseo de continuar estudios pos-secundarios • Preeminencia de actividades laborales fragmentarias y no acumulativas: bajo nivel de desarrollo de competencias, inicio de una carrera laboral o ambos • Desajuste de expectativas ante la precariedad de la oferta laboral, en contraste con el nivel de certificación secundaria • Mayor perspectiva de carrera laboral en jóvenes egresados de algunas especialidades de educación media técnico-profesional, aunque existen grandes dificultades de inserción
Estudios secundarios completos y técnicos pos-secundarios	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor posibilidad de acceso a fuentes laborales; movilidad laboral en ámbitos cercanos a las especialidades estudiadas (incidencia de redes sociales) • Preeminencia de discurso crítico sobre el nivel de rentabilidad de varias de las especialidades estudiadas • Bajo retorno para jóvenes rurales: las ofertas laborales están en la ciudad y no resultan rentables debido a los costos de traslado
Estudios universitarios incompletos y otros estudios de nivel superior	<ul style="list-style-type: none"> • Se destaca la posibilidad de un mayor manejo en el desarrollo de una carrera laboral; percepción extendida de un mercado restrictivo, pero mayor confianza en capacidades personales • Experiencia laboral fragmentada, mayor incidencia de cambio de trabajo por iniciativa personal • Mayor apertura al desarrollo de iniciativas laborales independientes.

Fuente: Elaboración propia.

Desde esta perspectiva, la mayoría reconocen que el cambio de lugares de trabajo constituye un hecho natural propio del actual mercado laboral. Aunque esta situación acarrea incertidumbre, también tiene un lado no negativo: prácticamente nadie se imagina trabajando en un mismo lugar el resto de sus vidas (sería tedioso y poco motivante) y el cambio de empleo brinda una posibilidad de ganar y acumular una experiencia que será útil para el futuro.

7. Mecanismos fundamentales para la inserción laboral: capital cultural, redes e iniciativa personal

En estrecha relación con lo anterior, en el discurso de los jóvenes es posible identificar mecanismos socialmente legitimados para alcanzar una inserción laboral exitosa.

Aparte de la diversidad de las trayectorias laborales realmente existentes y de algunos de los obstáculos identificados por los jóvenes para insertarse en un puesto de trabajo –donde se destacan las escasas oportunidades para desarrollar experiencia, la discriminación laboral de las mujeres y la discriminación por lugar de residencia–, el ámbito más relevante que condiciona las posibilidades de proyección futura y de construir una trayectoria de trabajo exitosa remite al capital social, el capital cultural y el conjunto de actitudes o predisposiciones con que el joven pueda contar (adquirir, generar o desarrollar) en su etapa de tránsito hacia una identidad laboral definida.

En efecto, el capital cultural –entendido de manera general como el nivel de estudios, conocimientos y competencias sociales acumuladas–, las redes sociales: contactos y relaciones sociales útiles, más allá del entorno familiar y social inmediato, y la agencia personal: disposición y voluntad para surgir y ser alguien en la vida, constituyen los factores clave en esta dirección.¹⁹

Desde un punto de vista interpretativo, podría señalarse que mientras el capital cultural emerge como una condición fundamental para la consolidación de una posición social, legitimada a partir del manejo de conocimientos y habilidades, las redes operan como mecanismos intermedios que facilitan el acceso a un trabajo; éstas constituyen el soporte de relaciones necesarias para acceder a un puesto de trabajo, aunque no aseguran la permanencia en éste.

Las disposiciones personales son el complemento relevante en esta dirección, porque hacen efectivo el desarrollo de las competencias y habilidades necesarias para el desempeño correcto en un puesto de trabajo, o posibilitan el éxito en aquellos casos en que no se cuenta con el capital sociocultural suficiente.

Este hecho se constata en el contraste de dos testimonios de jóvenes habitantes de localidades rurales de la comuna de Melipilla. Ambos son egresados de escuelas de formación técnico-agrícola y han alcanzado un título de técnico medio. Sus historias difieren en el modo en que se articulan estas tres variables fundamentales:

¹⁹ Utilizamos el concepto de “agencia humana” como la capacidad de acción reflexiva de los sujetos en el desarrollo de sus vidas bajo el marco de determinadas estructuras sociales; véase Giddens (1995).

- Para ejercer una carrera no hay oportunidades, hay trabajos en el campo, pero son muy mal pagados... ¿Cuántas personas hay que salen de 4º medio como técnicos y van y encuentran trabajo? No se puede porque necesitan práctica; sin práctica lamentablemente no pueden ejercer; de repente uno tampoco tiene los recursos para seguir estudiando y para mantenerse, o si tiene hijos, para mantener una familia, para comer, para vestirse... Entonces resulta súper difícil... Si uno no queda donde hace la práctica, olvídense que va a trabajar en lo que estudió, porque en todos lados le van a pedir la experiencia a uno y si uno no la tiene, si uno hizo la práctica y si uno no quedó donde hizo la práctica, ¿cómo va a tener experiencia? Si yo no he trabajado, he hecho mi pura práctica y no quedé donde trabajé, es porque no tengo experiencia... Y ahí se cierran los espacios...
- Estuve realizando mi práctica profesional y luego estuve trabajando en el mismo fundo; me retiré porque pagaban muy poco y he tenido que recurrir a empresas más grandes y tener que salir, irme para afuera. Ahora estuve en Rapel.²⁰ Tuve que estar viviendo allá, terminé hace poco y en unos meses más me tengo que ir al norte, a Combarbalá.²¹ Eso significa irte, allá te pasan casa, de todo, pero lejos, yo vería a mi familia solamente los domingos, acostumbrado a estar en mi casa todos los días, por muchos años, te cambia la vida, aunque tú seas joven, te relacionas con más gente fácilmente, pero igual cuesta. El trabajo que realizo es básicamente de control de calidad, trabajamos con gente en los campos... Más que nada he tenido suerte, lo que pasa es que varios amigos míos son ingenieros agrónomos, entonces tengo contactos, eso más que nada, de repente me llaman para los trabajos. Este trabajo que voy a hacer es por ocho meses; empecé con la misma empresa, estuve como cuatro meses y terminó esa temporada, ahora me dijeron que me iban a volver a contratar, pero para ir para allá...

Por cierto, sin obviar los aspectos centrales revisados hasta ahora –condicionados por un mercado laboral restringido para los jóvenes–, puede sostenerse que la tensión entre las variables trabajo y estudio contiene algunas orientaciones discursivas fundamentales, donde capital cultural, redes sociales y agencia personal se organizan de modo diferente.

Si se revisa el cuadro III.2, construido a partir de los ejes educación y trabajo, es posible identificar cuatro modelos discursivos predominantes.

En efecto, una situación a) de baja escolaridad y escasa presencia en el mercado de trabajo hace que una disposición discursiva se oriente hacia un proyecto de reinserción educacional, donde la actividad laboral sólo es concebida como complemento de este objetivo fundamental. Los jóvenes que se encuentran en esta situación –por lo general, aquellos que recientemente han debido abandonar los estudios por pro-

²⁰ Localidad distante unos 40 km de la ciudad de Melipilla.

²¹ Localidad ubicada a unos 360 km al norte de Melipilla.

blemas económicos o familiares– subrayan la necesidad de terminar su enseñanza secundaria, ya que, de otro modo, será muy difícil alcanzar algún puesto de trabajo, por precario que éste sea:

- Yo quiero terminar mis estudios; si uno no tiene 4º medio no hay mucho más allá de eso; si tienes hasta primero medio, como yo por ejemplo, no te reciben en un supermercado; si una quiere trabajar de cajera, no te reciben, porque no tienes el 4º medio.

De este modo, la inserción laboral está mediatizada por la necesidad de completar estudios, aunque este hecho se postergue en el tiempo o no exista una iniciativa viable para alcanzarlo. No es extraño que algunos jóvenes mantengan esa argumentación después de muchos años de haber abandonado sus estudios y con bajo pronóstico real de alcanzar un título profesional. Es una afirmación que contiene un importante peso social, que obliga a reiterar la necesidad de cerrar un ciclo educativo inconcluso o incrementar los años de estudio, no sólo como un medio de alcanzar un mejor posicionamiento laboral, sino porque es legitimado como mecanismo de reconocimiento en la sociedad.

En la situación b) se indica un bajo nivel de escolaridad, pero que, gracias al uso de redes sociales y de la agencia personal, posibilita la integración satisfactoria en el mercado del trabajo. En este caso, el capital cultural puede ser prescindible –no existe la exigencia inmediata de completar estudios–, ya que el esfuerzo personal suple tal déficit. Este discurso de carácter “meritocrático” es posible encontrarlo en jóvenes con distintas historias o trayectorias educativo-laborales; el acento principal recae en la dimensión “actitudinal” y en la confianza en el propio esfuerzo para poder salir adelante. Así lo relatan dos jóvenes participantes en los grupos de discusión:

Cuadro III.2
MODELOS DISCURSIVOS PREDOMINANTES A
PARTIR DE LOS EJES EDUCACIÓN Y TRABAJO

(+) trabajo	
b) discurso “meritocrático” (-) estudio	c) realización / orientación vocacional (+) estudio
(-) trabajo	
a) proyecto reinserción trabajo como complemento	d) tensión estructura / agencia desajuste expectativas

Fuente: Elaboración propia.

- Yo entré a trabajar en una oficina en tareas de limpieza (...) después de hacer el aseo ascendí y, bueno, después trabajé en todo el tema administrativo, secretarial, de junior, ahí estuve harto tiempo, ahí me formé; entonces aprendí a hacer cartillas, ‘diapos’, trabajar dinámicas grupales; esa fue mi escuela laboral y mi escuela formativa a nivel valórico. Yo diría que soy autodidáctica estudié comunicación social, pero no terminé, no alcancé a estar tres años, entonces todo lo que yo sé lo he aprendido así en la práctica...
- Yo creo que uno tiene que buscárselas, uno tiene que buscar lo que quiere y sacarse la idea de que uno para ser exitoso y para triunfar en la vida tiene que tener plata; los días sábados yo trabajo de payaso en cumpleaños, me encanta trabajar de payaso, porque me encanta trabajar con niños, entonces es algo que yo me lo busqué y yo vivo de eso y gozo con eso. Las personas tienen que buscarse, los jóvenes tienen que buscarse lo que ellos quieren hacer y ver todas las posibilidades que existen; siempre hay maneras para hacerlo, ya sea como un trabajador dependiente, ya sea independiente, hay formas de hacerlo, pero lo importante es decidirlo uno, y no necesariamente necesitas 4º medio para poder hacerlo...

La situación c) remite a un equilibrio entre las dimensiones; el sujeto puede realizar en sentido pleno su orientación vocacional al contar con suficiente capital cultural –una profesión o conocimientos adecuados para desarrollar una actividad laboral reconocida– y haber alcanzado una integración satisfactoria en el mercado de trabajo. Por cierto, este modelo discursivo incluye un gran número de experiencias y, particularmente en el caso de los jóvenes que motiva la investigación, no implica necesariamente la reproducción de un modelo tipo o tradicional de integración en el mercado laboral. El siguiente testimonio de un joven estudiante de una especialidad técnico-computacional da cuenta de este hecho:

- Tú estudias algo con dedicación, si estudias algo especial es porque te gusta, y la idea es después desempeñarte en eso, es como la idea general de todo joven, yo estudié algo basado con el computador y me gustaría desempeñarme en eso, claro que las posibilidades de a poco se dan (...) Por el momento, igual tengo mis trabajos propios, mis clases de matemáticas, todavía tengo mi enseñanza en computación, arreglo computadores por aquí y por allá y por el hecho de ser joven y por el hecho de buscar y trabajar como *hobby*, no cobro como los adultos que cobran más...

Como consecuencia, se aprecia que realización u orientación vocacional no implican integración fluida en el mercado laboral. Pero incluso en aquellos casos con actividades laborales fragmentadas, la experiencia puede ser asumida como una trayectoria coherente y funcional con los objetivos y las metas personales.

En la situación d), en cambio, se produce el escenario más complejo. Como se ha intentado resaltar, en este caso el sujeto ha desarrollado competencias y cuenta con un capital cultural –estudios secundarios completos, según hemos señalado– que, sin embargo, no satisface su integración en el mercado laboral. A causa de esto, se pro-

duce un desajuste de expectativas y de igual manera es factible que la confianza en las propias capacidades se vea resentida ante el peso de los factores estructurales, inhibiendo una inserción (aunque sea parcial) en el sistema de trabajo. Así lo expresan dos jóvenes egresadas de la enseñanza secundaria:

- Lo único que se puede encontrar es trabajar en ventas; te dan un porcentaje por la venta, por ejemplo, ahora último estuve como dos semanas en venta de cursos de computación, pero tampoco me sirvió, porque la gente tampoco tiene plata para comprar un curso de computación de un día para otro, entonces es complicado, porque por comisión a mí no me conviene, porque yo viajo... aquí no hay muchas posibilidades...
- Nosotras salimos del colegio, con mi prima y mi hermana, y no hemos encontrado trabajo en ninguna parte (...) estamos como paradas, congeladas, donde vamos no hay trabajo, no podemos estudiar porque no tenemos plata, entonces aquí nos quedamos, así es una rueda, porque a mis papás también les pasó lo mismo, siempre lo mismo...

Como se ha indicado, en el discurso de los jóvenes –de manera transversal– es posible observar que, aunque éstos reconocen condiciones estructurales adversas para el logro de sus metas y sueños, en su gran mayoría manifiestan una disposición positiva respecto de su futuro, fundada en la confianza en sus propias capacidades para salir adelante. De un modo general, aunque no se niegan las dificultades de contexto (mercado laboral restringido, condiciones laborales difíciles), los jóvenes son mayormente optimistas, capaces por lo general de diseñar y sostener un plan de vida, y consideran que controlan su proyecto de futuro.²²

Pese a lo anterior, un segmento muy importante de jóvenes –que en el marco de este estudio hemos relacionado con la amplia categoría de aquellos que alcanzaron la certificación secundaria– presentan mayores dificultades para ajustar sus aspiraciones al contexto de realidad y se sitúan en un escenario de incertidumbre.²³

Este es, posiblemente, un campo hasta ahora poco considerado en la intervención con políticas públicas orientadas a facilitar una mejor y más adecuada integración de los jóvenes en el mercado laboral. A continuación, se intentará entregar algunas sugerencias a este respecto.

²² Es decir, son capaces de agenciar su trayectoria de vida, desarrollando acciones individuales creativas, y de sortear las presiones externas. Esta constatación es coincidente con lo observado en estudios sobre transición de jóvenes adultos en países europeos, como Alemania e Inglaterra (Evans y Rudd, 1998).

²³ El crecimiento del porcentaje de población juvenil inserta en la enseñanza secundaria es uno de los logros más importantes del sistema educacional chileno en las últimas décadas. La tasa de conclusión de la enseñanza media en el año 2000 bordeaba el 70%, mientras que la tasa de deserción se reducía a cerca del 9%.

C. SUGERENCIAS PARA POLÍTICAS Y PROGRAMAS ORIENTADOS A LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

A partir de los contenidos analizados en este documento, es factible plantear algunas sugerencias generales que orienten las políticas y programas públicos dirigidos a jóvenes en situación de pobreza. Según hemos visto, uno de los problemas que evidencian los programas destinados a la inserción laboral de los jóvenes radica en la baja consideración de la forma en que actualmente se verifica el período de transición juvenil, de las opciones de vida que están asumiendo las nuevas generaciones y del lugar que tiene el trabajo en la organización de los proyectos de vida, más allá –incluso– de las condiciones socioeconómicas que les toque vivir.

En atención a los resultados de este estudio, es factible sostener, a manera de hipótesis conclusiva, la necesidad de una mayor flexibilidad de la oferta actualmente existente, diversificando los escenarios de capacitación y, muy particularmente, fortaleciendo aquellos mecanismos que ayuden a perfilar trayectorias coherentes en el itinerario educativo-laboral de los jóvenes.

Sin duda alguna, una de las principales tareas, débilmente abordada en el contexto de la realidad chilena, es la necesaria vinculación de un modelo formativo y de capacitación orientado al trabajo con el currículo y práctica pedagógica de la educación formal, demasiado “etiquetada” bajo un modelo de formación de tipo universitario y que no ofrece alternativas de salida intermedias a la gran mayoría de los jóvenes una vez finalizada su enseñanza secundaria obligatoria.

Entre las principales sugerencias específicas, puede señalarse lo siguiente:

- i) En el caso de aquellos programas especiales de empleabilidad para jóvenes, parecería relevante considerar un mayor nivel de flexibilización de la oferta, a fin de evitar modelos universales que no tienen en cuenta la diversidad de experiencias y condiciones de desarrollo productivo y laboral de las localidades donde se ejecutan. En los últimos años, han abundado propuestas formativas de oficios que se encuentran sobresaturados en el mercado laboral y que aportan un bajo desarrollo de competencias en los jóvenes participantes que deben enfrentar la búsqueda de empleo.

Más concretamente, se sugiere reducir el modelo de formación en oficios tradicionales que ha caracterizado a los programas dirigidos al empleo juvenil en los últimos años, enfocando la formación más bien en el desarrollo de competencias que sean funcionales a las necesidades concretas de los territorios donde estos jóvenes habitan y realizan gran parte de sus actividades.

Ejemplo de lo anterior es la sugerencia hecha por jóvenes participantes en el estudio, en el sentido de promover el desarrollo de capacitaciones técnicas específicas, como cursos de inglés instrumental orientado al comercio en localidades con iniciativa o potencial turístico. Tal perspectiva remite mayormente al fortalecimiento de competencias generales de aplicabilidad múltiple, a diferencia de una lógica que pone el acento en la formación en un oficio único de cuya real demanda en el mercado laboral local no se tiene

certeza. Este punto de vista también es válido para la capacitación de jóvenes de zonas urbanas, puesto que la mayor oferta laboral se encuentra en el sector servicios y en tareas que demandan un amplio despliegue de recursos bajo una relación personalizada.

- ii) De igual manera, si se comparte una de las hipótesis conclusivas de este estudio –esto es, que la juventud actual presenta resistencias culturales a desarrollar una estrategia de transición lineal al mundo del trabajo, verificándose más bien un proceso de transición múltiple o compleja, distante del programa predefinido hacia una edad adulta normal–, pueden favorecerse modalidades de apoyo formativo o de traspaso de recursos destinados al desarrollo de iniciativas juveniles, más amplias que las que hoy se definen en los programas de carácter público.

En este sentido, favorecer un proyecto de vida más que un proyecto laboral acotado permitiría el desarrollo de capacidades o competencias que, posteriormente, pueden ser volcadas en la perspectiva de integración al empleo o al desarrollo de una iniciativa de tipo productivo.

La urgencia de alcanzar un perfil laboral definido (joven microempresario, por ejemplo) se contrapone con el modelo cultural transicional y múltiple de los jóvenes, lo que se evidencia en el fracaso, en los últimos años, de los programas gubernamentales con este perfil.

En otra dirección, parecería interesante indagar sobre alternativas de mediación previa al desarrollo de una iniciativa productiva en sentido riguroso. Este es el caso –reseñado en la conversación grupal– de un programa de acción comunitaria en un centro de capacitación y recreación infantil territorial impulsado por jóvenes de San Ramón. El apoyo financiero y técnico a esta iniciativa, por ejemplo, no necesariamente desencadenaría una unidad productiva en sentido estricto. Sin embargo, un mínimo control de sus actividades, el entrenamiento de los jóvenes en habilidades de gestión y el apoyo a la definición de estrategias de autosustento, eventualmente ayudarían a generar capacidades significativas en los participantes, que en el futuro inmediato pueden ser volcadas en una estrategia de inserción laboral exitosa.

De este modo, la formación para el trabajo o el apoyo a la empleabilidad de los jóvenes pueden tener una mejor respuesta cultural de éstos, si son vistos en continuidad –y no en ruptura– con los proyectos e iniciativas de interés generacional desarrollados individual o colectivamente, y sin una presión para la integración inmediata en el mercado laboral. Esta última situación es cuestionable, como lo demuestran los resultados de la capacitación especial a jóvenes desarrollada en los últimos años.

- iii) En el caso de las actividades tradicionales de capacitación para el trabajo y, muy particularmente, de las iniciativas de emprendimiento microempresarial –estrategias que, por cierto, no deberían desecharse para un segmento de jóvenes que sí lo requieren–, parece importante un mayor control del circuito formativo-oferta laboral.

En las evaluaciones respecto del quehacer de algunos organismos de intermediación, se señalan debilidades importantes en el traspaso o facilitación de redes de apoyo, que es el principal obstáculo para incorporarse a un trabajo luego de la capacitación o práctica en el desarrollo de un oficio o actividad emprendedora.²⁴ Sin duda, en esta tarea parece necesaria una mayor concatenación de actores locales o regionales que, hasta ahora, han jugado un papel muy débil, entregando a los mecanismos de mercado toda posibilidad de inserción futura de los jóvenes.

Como se indicó, las redes representan un recurso fundamental cuando se carece de capital cultural y económico para insertarse en el mercado del trabajo, por lo que la generación de mecanismos sociales de intermediación resulta decisiva en este campo.

- iv) En estrecha relación con lo anterior, un número importante de actividades microempresariales de jóvenes fracasan porque no se prevé la sostenibilidad de las iniciativas en el corto y mediano plazos. La existencia de un mecanismo de seguimiento, asesoría técnica y apoyo en el enfrentamiento de las dificultades del proceso parece relevante y no constituye necesariamente un alto costo vinculado a los proyectos unitarios.

El impulso y consolidación de una estrategia laboral/productiva exige un tiempo que, hasta ahora, ha sido disfuncional con respecto al definido en los programas y políticas sociales predominantes. Esta es otra forma de entender el desarrollo de estrategias de sostenibilidad, que podría agregar valor a la inversión estatal dirigida a los jóvenes de escasos recursos. A través de “puentes de consolidación” de iniciativas microempresariales (o de emprendimiento), podría incidirse con mayor fuerza en este campo, ampliar las posibilidades de viabilidad de algunas propuestas y, así, alcanzar mejores niveles de equidad cuando se promueven iniciativas de este tipo.

- v) El impulso de acciones de apoyo al desarrollo productivo y a la empleabilidad de los jóvenes también puede favorecerse mediante prácticas locales que fomenten la asociatividad en proyectos laborales/productivos de grupos familiares en su conjunto.

Por cierto, la generalización de iniciativas como esta resulta inconducente; lo que no funciona en un entorno urbano, puede ser factible, por ejemplo, en algunas de las localidades de la comuna de Melipilla consideradas en este estudio. Es el caso de las unidades productivas familiares de artesanía en cerámica, como las que existen en Melipilla, que *a priori* parecen adecuadas

²⁴ En Chile existe una red de organismos –organismos técnicos de capacitación (OTEC)– que entregan servicios de capacitación licitados por el sector público. Por lo general, pese a que existen grandes diferencias en capacidad técnico-profesional y recursos destinados a la realización de su tarea, todos ellos deben circunscribirse a un modelo bastante rígido de capacitación, limitado en la definición de contenidos y el número de horas de los cursos.

para convertirse en el centro de un proyecto de desarrollo comercial conducido por un/a joven.

Más allá de los ejemplos específicos, el análisis de conjunto permite sostener que es pertinente impulsar iniciativas con mayor nivel de descentralización, respondiendo a las particularidades específicas –con sus límites y posibilidades– de cada territorio. Hasta ahora, en las políticas públicas ha predominado un modelo general más bien rígido, que se aplica sin matices locales que eventualmente podrían aportar novedades para que estos esfuerzos logren mayores niveles de éxito.

- vi) Finalmente, en otro plano y como se ha intentado recalcar, en la investigación resulta manifiesta la importancia que la gran mayoría de los jóvenes y adultos jóvenes asignan a la obtención de un título y la certificación de estudios, independientemente de su utilidad para el desarrollo de competencias laborales.

Desde esta perspectiva, parece pertinente reforzar la orientación formativa para el trabajo en espacios aún deficitarios, como la educación media y la educación de adultos cuya matrícula está compuesta, en más del 75%, por jóvenes menores de 24 años.²⁵ Estos sistemas todavía están marcadamente orientados a la formación académica prouniversitaria, sin distinguir pronósticos de salida de los jóvenes estudiantes, desperdiciando la oportunidad de reforzar algunas competencias generales que pueden ser útiles para la mejor inserción laboral de muchos de ellos.

La alta tasa de permanencia en el sistema educacional de los jóvenes chilenos indica que, en el futuro, los esfuerzos por favorecer una adecuada transición e inserción en el mercado laboral deberían concentrarse en el interior de los liceos. Y aunque no se trata de proponer un modelo educacional secundario segmentado para los jóvenes pobres, el desafío debería consistir en el desarrollo del máximo de alternativas que ayuden a las nuevas generaciones a hacer frente a los riesgos de un mundo inseguro, donde muchas decisiones concernientes a una trayectoria de vida hacia la adultez dependerán de sus propias capacidades e iniciativa personal.²⁶

²⁵ En Chile, la educación secundaria se organiza en dos grandes sistemas formativos: la educación media técnico-profesional (TP), que permite a los estudiantes obtener un título medio de especialidad técnico-profesional y la educación científico-humanista (CH), destinada a la preparación de los estudiantes para estudios superiores y, muy particularmente, de carácter universitario. La distribución de la matrícula total es, aproximadamente, de 57% para el sistema CH y de 43% para la modalidad TP. No obstante, en diversos estudios se ha demostrado que los jóvenes que estudian bajo la modalidad técnica orientan de manera creciente sus intereses y proyectos personales a la continuidad de estudios en una carrera universitaria.

²⁶ Tampoco parece viable un modelo educacional universal del tipo “todos podemos ingresar a la universidad”, que predomina en el imaginario socioeducativo del Chile actual.

Capítulo IV

PARAGUAY: EXPECTATIVAS Y ESTRATEGIAS LABORALES DE LOS JÓVENES

*Marielle Palau, Luis Caputo
y Diego Segovia*

INTRODUCCIÓN

Este trabajo es una breve síntesis de la investigación realizada en el marco del proyecto regional “Integración de jóvenes al mercado laboral”. El estudio se realizó en tres ciudades: Asunción y Área Metropolitana; Villarrica, capital del departamento de Guairá; y Concepción, capital del departamento del mismo nombre. La información se recogió mediante la técnica de grupos focales, realizándose 20 grupos en que participaron alrededor de 200 jóvenes. En el Área Metropolitana de Asunción se efectuaron grupos focales de jóvenes con cuatro diferentes niveles educativos: estudios primarios incompletos; estudios primarios completos y secundarios incompletos; estudios secundarios completos; y estudios universitarios incompletos. En algunas ocasiones, para efectos del análisis, se los unifica en, por una parte, “escolaridad insuficiente” y “secundaria completa y superior”, por otra. En el interior del país se realizaron cuatro grupos focales, tanto en Villarrica como en Concepción. Allí se entrevistó a grupos de jóvenes con estudios primarios y secundarios incompletos, y se unificó en un solo grupo a jóvenes con estudios secundarios completos con aquellos que tenían estudios universitarios sin completar. En cada caso, se formaron grupos focales con jóvenes mujeres y varones de 14 a 24 años de edad, sin experiencia laboral, y con jóvenes-adultos: mujeres y varones de 25 a 29 años, con más de cinco años de experiencia laboral.

En las secciones siguientes se analizan los resultados obtenidos respecto de la problemática del empleo juvenil, las experiencias laborales personales y las expectativas y percepciones en el colectivo de jóvenes. En la sección final, sobre la base de las percepciones y actitudes de la juventud consultada, se propone una clasificación de jóvenes en relación con el mercado laboral y sus expectativas de vida.

A. LA IMAGEN JUVENIL DEL ENTORNO

La casi totalidad de los jóvenes perciben que la agudización de la crisis económica se debe a la ineficiencia y la corrupción de los organismos estatales, así como a la ine-

ficiencia de las instituciones de gobierno, a una ciudadanía devaluada y a la ausencia de espacios institucionales para canalizar las demandas e intereses de la gente, lo que finalmente revela la falta de capital humano y social en la sociedad paraguaya. Esta crisis se manifiesta en los elevados niveles de pobreza, el crecimiento de la delincuencia y la desarticulación social.

Los argumentos que aportan los jóvenes de todos los niveles de escolaridad y de distintas áreas de proveniencia tienden, en su gran mayoría, a destacar el deterioro de las condiciones de la economía del país; sólo unos pocos reconocen una cierta estabilidad económica, aunque algunos parecerían confundir la estabilidad con el estancamiento. Para otros jóvenes del interior –los menos–, la situación económica ha mejorado levemente, pero se necesita de más tiempo para su recuperación.

Tanto en el interior del país como en el Gran Asunción, los jóvenes-adultos coinciden en señalar que la situación económica está igual o ha empeorado, destacando la falta de puestos de trabajo y la pérdida del poder adquisitivo del salario como los factores principales que generan un alto grado de incertidumbre en su vida cotidiana.

Los jóvenes con menores logros educativos, que se dedican más frecuentemente al trabajo no formal, critican al Estado por no promover el empleo y obstaculizar la formalización de sus actividades con altos niveles de impuestos, como también por poner barreras a las inversiones productivas que generan trabajo formal.

Aun reconociendo el problema de la corrupción en el Estado, hay quienes no lo consideran como el único factor de la crisis y distinguen también otros, que van desde factores culturales de la sociedad –que de manera contradictoria se hace cómplice de comportamientos que terminan perjudicando al país– hasta la inexistencia de políticas de Estado de largo plazo, a consecuencia de los vaivenes políticos que también explicarían gran parte de la descomposición socioeconómica.

Al analizar su percepción de la situación económica, los jóvenes no se limitan a describirla, sino que también hacen mención a sus efectos en el campo social. El problema de la delincuencia fue expresado con énfasis, sin importar el sexo o el nivel educativo de los jóvenes, mientras que grupos específicos mencionaron el problema de los niños de la calle (fenómeno que parece ser nuevo en el interior del país), la drogadicción, la incredulidad y la total desarticulación social. También perciben situaciones de injusticia, que perjudican a los más pobres y de las que se benefician los sectores más ricos de la sociedad. Ellos observan una polarización cada vez más aguda entre la clase alta y la clase baja, y aseguran que la clase media está erosionada.

Los adultos jóvenes con escasa escolaridad muestran una particular preocupación por la creciente ola delictiva, a la que –según algunas percepciones– los propios jóvenes son inducidos por la exasperante falta de trabajo. Para la juventud más escolarizada de Asunción, se estaría desatando un proceso de deterioro que conlleva la emergencia del síndrome de la “desconfianza ciudadana”, incluso entre el propio sector juvenil. En contraposición con los anuncios oficiales sobre logros económicos, la juventud percibe un acelerado deterioro de la calidad de vida y visualiza que “la pobreza, los desempleados, los niños de la calle, la gente que come en el tacho de basura...”, aumentan el nivel de desconfianza hacia las autoridades, ya que el discurso oficial no se condice con la realidad que ellos observan.

Las principales consecuencias de la situación económica del país en las vidas de los jóvenes serían la dificultad de los hogares para sobrevivir económicamente, la disgregación familiar y social, la necesidad de los jóvenes de aportar con ingresos al sustento familiar y la renuncia a espacios de formación y esparcimiento. En general, las personas con menos educación formal resaltan las dificultades materiales, mientras el discurso de los jóvenes con mayores logros académicos se centra sobre todo en cuestiones personales y afectivas de los miembros de la familia. Con respecto a la economía familiar, la juventud más escolarizada destaca que el entorno económico –ante la imposibilidad de encontrar canales de ascenso social– los obliga a emprender acciones de reducción de la canasta familiar y a optar por patrones de consumo más modestos, que repercuten directamente en la vida social de los jóvenes. Las mujeres jóvenes-adultas son las que aluden con más fuerza a la realidad de supervivencia por la que atraviesan sus familias.

Los jóvenes de los dos niveles educativos más bajos destacan que la vulnerabilidad económica desestabiliza los vínculos familiares, pues no deja tiempo para “estar juntos” y crea situaciones tensas en los espacios de interacción familiar. Cuanto más baja es la condición sociofamiliar, mayores son las posibilidades de disgregación de las relaciones intrafamiliares. El impacto de las exclusiones en el seno de la familia rebasa a sus integrantes, vulnerando o terminando por escindir sus vínculos con la sociedad. Ciertamente, como lo manifiestan las mujeres del interior, la exclusión afecta al derecho básico a la alimentación y puede generar identidades negativas en la juventud.

Jóvenes de todos los niveles educativos aseguraron que, ante las dificultades económicas ya mencionadas, es imperioso colaborar económicamente con sus padres para el sustento familiar. Esto lo sienten como una responsabilidad. A quienes no están trabajando, la situación les afecta de una manera diferente; ellos enfrentan la carga de saber que sus padres se están sacrificando en un contexto sociofamiliar cada vez más pobre.

Muchos jóvenes indicaron que antes se podía estudiar y trabajar, pero que ahora eso es imposible, ya que no hay fuentes de trabajo o si encuentran empleo, los horarios les impiden asistir a un centro educativo.

Este proceso de deterioro y desintegración del soporte económico incide también en las relaciones sociales y en la misma sociabilidad juvenil. La necesidad de trabajar hace que –además de sustituir la formación por el intento de emplearse– se acepten tareas en condiciones sumamente precarias, que terminan agotando al joven y afectando su salud. Además, la renuncia a espacios de esparcimiento es frecuente en los relatos de jóvenes de todos los niveles educativos y se relaciona con la degradada situación económica y la inseguridad.

Otro aspecto en que influye la visión de la economía es el aumento de la inseguridad en el momento de tomar la decisión de constituir una familia, dado que lo común es la precariedad de los ingresos y, por tanto, una enorme debilidad en la autonomía material.

Sin embargo, se percibe una cierta esperanza en el futuro económico del país. Según los jóvenes, el mejoramiento dependería sobre todo de un mayor dinamismo en la demanda laboral, de su propia iniciativa y de toda la sociedad civil, así como de la

erradicación de la corrupción y de una mayor coherencia por parte del discurso político. En tal sentido, hay jóvenes que reconocen la importancia de buscar nuevas alternativas para salir adelante, asumir los riesgos y sortear las dificultades. Un joven aseguró que en el campo podría haber mucho trabajo, pero la gente no quiere realizar ese tipo de actividades debido al bajo valor de los productos agrícolas. Más adelante, al analizar las expectativas de vida, se observa una cierta esperanza y optimismo en relación con el devenir personal.

B. PERCEPCIONES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS TRAYECTORIAS LABORALES

La frágil situación del sistema económico se refleja también en el sistema productivo y en la escasa capacidad de absorción de mano de obra en el mercado laboral, generando diversos problemas a los jóvenes de todos los niveles educativos: desempleo, subempleo, inestabilidad permanente, trabajos mal remunerados, ausencia de seguro social, desprotección laboral y sindical, y falta de orientación para buscar empleos, entre otros.

Si bien la juventud es la etapa en que es posible romper intergeneracionalmente el círculo de la pobreza –como se constató hace décadas atrás en América Latina–, la historia laboral desfavorable suele ser un fuerte condicionante para su perpetuación. A continuación, se analizan las estrategias de búsqueda de empleo y las trayectorias ocupacionales de los jóvenes.

1. Un mercado laboral pobre y con contrastes de género

Es indudable que el capital cultural y social puede resquebrajarse o involucionar con el paso del tiempo. Como afirma Abdala (2002), la inactividad o el desempleo durante períodos prolongados provoca una reducción de los conocimientos y destrezas.¹ De modo similar, Durston (1992) ha puesto de manifiesto que “las capacidades adquiridas si no se ejercitan pueden ‘atrofiarse’”, otorgando así relevancia a las “prácticas” sociocomunitarias, a los valores y actitudes, como también a los espacios para su ejercicio, condiciones que permiten que la persona joven se convierta en un actor social. En su análisis de la juventud, ambos autores plantean ideas complementarias al relacionar la interacción activa del sujeto con la realidad, lo que se traduce en la inserción en el medio social y laboral, donde la inactividad puede derivar en la neutralización de las competencias, sean éstas laborales o ciudadanas.

¹ El riesgo es que los “períodos largos de desempleo erosionan el capital humano con el que cuenta el joven, bloquean una inserción adecuada a una carrera profesional o técnica, menoscaban la capacidad productiva inhibiendo la independencia económica, la formación de la familia y la integración cabal a la sociedad civil y la asunción de los papeles como ciudadanos. Es sabido que el desempleo es, a su vez, un factor de elección de mano de obra. El desempleo juvenil se relaciona frecuentemente, por tanto, con fenómenos de alienación cultural, desvíos de conducta, criminalidad y otras formas de violencia” (Abdala 2002, p. 225).

En cualquier caso, la autopercepción juvenil acerca del mercado de trabajo resalta un desequilibrio entre un alto deseo de conseguir empleo (elevada oferta) y una escasa demanda de mano de obra, sobre todo tratándose de jóvenes sin educación. Efectivamente, la percepción común en la juventud es de activa preocupación, lo que se refleja en las sentencias que hacen los entrevistados al señalar la aguda insuficiencia de la dinámica de empleo de Asunción, por no permitir la incorporación de la juventud a la fuerza de trabajo, considerando que el problema del desempleo es más intenso y agobiante entre las personas jóvenes.

La juventud menos escolarizada indica que las fuentes de trabajo a que tienen mayores posibilidades de acceder son los trabajos poco calificados o informales. En Guairá, los jóvenes-adultos mencionan la oferta de trabajos en períodos de cosecha de algodón y en albañilería. Por lo general, en esos trabajos se paga semanalmente y no existe ningún tipo de beneficio. Por otra parte, jóvenes de Concepción señalaron que los trabajos que se ofrecen son, por lo general, para gente con poco nivel educativo, puntualizando que contratan indistintamente a varones y mujeres mayores de 18 años. En relación con el trabajo agrícola, ellos denotaron la ausencia de políticas que potencien un modelo de desarrollo rural generador de empleos, lo que continúa acentuando el éxodo rural.

Otro ámbito donde persisten inequidades es el de género, pero contrariamente a lo que ocurre en el mercado laboral en general, los jóvenes perciben que conseguir trabajo es más fácil para las mujeres que para los hombres. Un joven señala que esto se debe a que “tienen sus atributos”, en referencia a la belleza física. Otra de las participantes agregó: “Yo creo que generalmente es por la cara bonita y no tanto por el currículum”. Pero algunos jóvenes de los dos niveles educativos más bajos mencionaron que, a pesar de las ventajas que tienen las mujeres para ingresar al mercado ocupacional, ellas enfrentan serias desventajas en lo que se refiere a las remuneraciones.

Las jóvenes con estudios superiores reconocen diferencias en detrimento de las mujeres –quizás esto ocurre como reflejo de un mejor conocimiento de los propios derechos laborales. La mayoría afirmaron que a las mujeres se les paga menos y se les asignan trabajos de menor envergadura. Al respecto, merece destacarse lo ya conocido en la literatura acerca de los diferentes destinos de las ocupaciones femeninas y masculinas.² De acuerdo con los relatos, estas imágenes están presentes de manera generalizada en Paraguay, pues según los jóvenes menores de 24 años, existen diferencias entre los trabajos que realizan las mujeres y los varones; las jóvenes consiguen

² Al analizar la segregación profesional, Delvalle (2001, p. 18) cita los distintos subconjuntos de estereotipos encontrados por Richard Anker, que descalifican a mujeres y califican a varones. Por una parte, cinco son positivos: “disposición natural a ocuparse de los demás, destreza y experiencia en las tareas del hogar, mayor agilidad manual, mayor honradez y aspecto físico atractivo (...)”. Los cinco estereotipos negativos son: “renuencia a supervisar el trabajo de otros, menor fuerza física, menos aptitud para la ciencia y las matemáticas, menor disposición a viajar, menor disposición a afrontar peligros físicos y a emplear fuerza física (...)”. Por último, se presentan otros estereotipos: “mayor disposición a recibir órdenes, mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de las condiciones de éste, menor inclinación a sindicalizarse, mayor inclinación a realizar tareas monótonas o repetitivas; mayor disposición a aceptar un salario bajo y menor necesidad de ingresos, y mayor interés por trabajar en casa”.

empleos en los supermercados y como secretarías, mientras los varones se ocupan en trabajos de albañilería, plomería, mecánica y labores pesadas en las fábricas. Al consultárseles a estos jóvenes si existen diferencias entre varones y mujeres en el momento de conseguir un puesto de trabajo, afirmaron que sí, debido al machismo existente, e insinuaron con descontento que la mujer puede obtener buenos empleos si se deja utilizar como un objeto sexual. En la misma dirección, advierten que hay mecanismos de opresión y abuso muy serios respecto de las mujeres. A juicio de varias mujeres y varones, en las oficinas prefieren mujeres y, en ocasiones, para mantener el puesto deben “estar bien” con el patrón.

En cambio, para los hombres, como expresa un joven, “están las fiscalías, el tribunal, la gobernación, la política, la municipalidad, los estudios contables o jurídicos, en un nivel alto; y para los de nivel bajo, están las construcciones, las obras, carpintería, talleres o carga y descarga de camiones”. Otro añadió: “Hay también los que están en un nivel político, sin saber hacer nada, tienen un alto cargo en algún ente público y ganan mucho”.

A las mujeres les corresponderían los empleos relacionados con ventas (empleadas de comercios o informales), el trabajo doméstico, el secretariado, promociones y publicidad. Incluso en las jóvenes con escolaridad media o de familias de estratos no pobres, el servicio doméstico es la ocupación más frecuente y una de las entrevistadas afirma: “Acá en Paraguay la mayoría trabaja en eso”. Las entrevistas dan cuenta de que las posibilidades de empleo en el caso de las mujeres pobres sin estudios básicos son muy limitadas: empleo doméstico o venta ambulante de ropa, mercaderías o cualquier baratija.

Diversa es la tendencia del mercado regional que describen los jóvenes de Concepción y Guairá, muy afectados por la exclusión laboral, porque allí existen algunos sectores dinámicos y modernizados que tienden a contratar a jóvenes, en especial mujeres, con perfiles de mayor capital educativo, siendo la misma empresa la que ofrece un entrenamiento laboral previo.

Un fenómeno que no pasa desapercibido entre los jóvenes consultados es el de las migraciones por motivos laborales, tanto internas como externas. Según expresaron en el interior, la migración femenina por motivos laborales no se da sólo hacia Asunción, sino también hacia fuera del país. Uno de los participantes mencionó que debido a la falta de posibilidades laborales se produce “la salida de jóvenes y no tan jóvenes desde Paraguay a España” (importante emigración actual). Según la perspectiva de una joven universitaria, existe una decisión por parte del Estado de promocionar la emigración al exterior.³

2. Empleos inestables que absorben y donde se explota

Muchos jóvenes aseguran que su única opción es tomar trabajos de hasta 12 horas diarias y en condiciones de explotación e inestabilidad. La mayoría conceptualiza la

³ Recuérdese que entre los años sesenta y ochenta, el régimen autoritario favorecía la activación de grandes flujos migratorios, sobre todo de campesinos, hacia países como Argentina, país que llegó a albergar, según cálculos de organizaciones no gubernamentales (ONG), a más de un millón de paraguayos.

explotación como la ejecución de un trabajo pesado de largas jornadas y muy mal remunerado.

Señalan que el trabajo que se consigue no es estable; asimismo, no pasa desapercibido entre los jóvenes consultados el incumplimiento de sus derechos laborales, pues no se ofrece contrato, sueldo mínimo, ni seguro social. Al reseñar el nivel salarial, dejan en claro que el promedio es de 400 mil guaraníes mensuales (68 dólares) para los que tienen un empleo estable, pero existen niveles más bajos; por ejemplo, las empleadas domésticas tienen salarios desde 150 mil a 200 mil guaraníes (25-34 dólares), sin aguinaldo ni vacaciones.

A pesar de que la remuneración indicada varía considerablemente entre 150.000 y 1.200.000 guaraníes –estimando un promedio cercano a los salarios de supervivencia–, muchos jóvenes consideran que el monto percibido se vincula directamente con la capacidad demostrada, y que los mejoramientos son el resultado de los incentivos personales y la acumulación de capital humano. Las remuneraciones más altas superan levemente el salario mínimo legal y son instituciones estatales, cooperativas y financieras las que las otorgan.⁴

Entre los jóvenes entrevistados existe muy poca confianza en la permanencia en un trabajo durante largo tiempo. Incluso aquellos que están empleados tienen conciencia del peligro de perder el puesto de trabajo, mantienen aspiraciones de encontrar una mejor ocupación y están atentos a postular a nuevos empleos. Solo algunos jóvenes con estudios universitarios incompletos relatan experiencias laborales con una cierta estabilidad y en un único trabajo. Lo anterior redundará en un alto nivel de incertidumbre para proyectar la propia vida, de modo que los jóvenes solo encuentran seguridad en el soporte familiar.

3. Discriminaciones laborales por inexperiencia, edad, apariencia y condición social

La segregación diferenciada por edad es muy frecuente en el mercado de trabajo paraguayo.⁵ En cuanto a sus efectos adversos sobre los jóvenes, casi todos afirmaron que se les discrimina por “falta de experiencia”, tanto en la selección de empleados como en los puestos de trabajo, discriminación que se perpetúa al no dárseles la oportunidad de ganar experiencia, creándose así un círculo vicioso que debilita las potencialidades productivas del país.

⁴ En contraste con otros países de la región, en Paraguay el salario mínimo no tiene la función de un piso salarial para el sector formal, sino la de un valor indicativo para el mercado laboral en su conjunto. En consecuencia, su valor relativo al promedio es más alto que en otros países, como también lo es el nivel de incumplimiento; al respecto, véase Cepal (2005c, p. 130). (Nota del ed.).

⁵ Para explicitar la rigidización de las ópticas y posturas de los adultos, Krauskopf (2003, p. 101) considera dos conceptos: el “adultocentrismo”, entendido como una visión que “se traduce en prácticas sociales que orientan los programas y políticas desde un enfoque exclusivamente adulto, basado en la discriminación por edad y la representación del adulto como modelo acabado de las metas futuras. El ‘adultismo’ se traduce directamente en las interacciones entre los adultos y los jóvenes...”.

El drama de la discriminación reaparece en la fase de joven-adulto. En las entrevistas con los grupos de jóvenes de mayor edad con estudios universitarios incompletos, se deja constancia de que en este subgrupo etario –lejos ya de la adolescencia– también persisten las discriminaciones basadas en la inexperiencia, manifestadas tanto en las actitudes “adultistas” y en las prácticas “adultocéntricas”, como en el trato diferenciado de los agentes de empleo. El “derecho de piso” pareciera ser un pago que ningún joven puede evitar.

En muchos casos, los jóvenes señalaron que las personas adultas consiguen trabajo más fácilmente, porque se considera que a los jóvenes “no se les puede dar tanta responsabilidad”. También se indicó que el trato desigual y condescendiente de los adultos para con ellos está muy influido por el prejuicio de que un joven no puede hacer el mismo trabajo que una persona mayor. Además, “muchas veces se contrata al joven sólo para explotarlo, porque al adulto no le vas a poder decir *hacé esto o hacé aquello*, en cambio al joven se le manipula mejor, porque no se le valora como una persona que pueda ayudar a manejar o hacer algo estratégico de un desarrollo en una empresa”.

Los jóvenes con estudios universitarios entienden que el tratamiento diferenciado hacia la juventud les resta oportunidades, y afirman que es posible que los adultos perciban a las personas jóvenes como rivales en el mercado laboral. Al respecto, consideran que la competencia entre adultos y jóvenes se produce sobre todo cuando los primeros impiden que los segundos avancen. En un claro juego de diferentes universos simbólicos acerca de la juventud, las imágenes desvalorizantes pueden verse contrarrestadas por iniciativas juveniles en la comunidad, en cuyo caso la sociedad adulta sabe valorar los esfuerzos juveniles, manifestó una entrevistada.

Otro de los factores discriminantes de las ocupaciones que ofrece el mercado es la “imagen juvenil”, que responde a estereotipos instalados en la mentalidad de los empleadores en función de los prejuicios que circulan en el mercado laboral; “por ejemplo, la ropa que se usa, el idioma que se habla, el tipo de trabajo que se debe realizar (fábrica)”. Así lo dice una joven, cuando explica que para ella también “la apariencia física” es crucial, o en el caso de los varones, la necesidad de presentarse con “traje y corbata”.

Cuando los jóvenes se proponen buscar un empleo, además de disponer del suficiente currículo y de las capacitaciones acreditadas, deben contar con la indumentaria requerida; usualmente acostumbrados a los *jeans*, las zapatillas y unas simples remeras, ven obstruidas sus chances de conseguir empleo. En efecto, cuando se consideran la estética y la edad, dado el uso de ciertos accesorios juveniles, también disminuyen para los jóvenes populares las posibilidades de conseguir empleo. Así, los prejuicios y sesgos subjetivos de los adultos condicionan a los jóvenes en su posibilidad de expresar determinados consumos y preferencias culturales.

Otro filtro en el seno del mercado laboral, que selecciona a los aspirantes a un empleo decente, es su nivel educativo –señalado sobre todo por los jóvenes de menor escolarización–, que potencia la condición social de la que provienen. En algunos casos, cuando se reside en barrios marginales, se pueden despertar sentimientos simbólicos negativos o construir una identidad débil. Por lo general, las personas jóvenes que trabajan en las calles expresan sentirse discriminadas; asimismo, tratan de justificar y ex-

plicar el cansancio que les producen las largas horas en las esquinas, procurando persuadir a automovilistas, pasajeros de colectivos y transeúntes a que adquieran sus diferentes ofertas callejeras, en un marco de creciente hacinamiento de mendigos y vendedores de todo tipo de artículos. Al parecer, es tal la discriminación sufrida, que de encontrar otro ámbito de trabajo dejarían de ser vendedores ambulantes en las calles de Asunción.

El grupo de los jóvenes universitarios expresaron que uno de los sectores más discriminados es el de los indígenas, y de manera análoga mencionaron a las personas con algún tipo de impedimento físico. En tanto, uno de los jóvenes de baja escolaridad se refirió a las enormes barreras que impiden conseguir trabajo, factor determinante de la exclusión social, dada la discriminación que sufren los jóvenes al “salir del reclusorio (...) si bien nosotros los jóvenes no tenemos antecedentes de privación de libertad, no tenemos oportunidades, es mucho más fuerte con ellos, porque uno de los requisitos que te piden para conseguir trabajo es tu antecedente policial y si la persona que va a contratar sabe que tuviste antecedentes, ya descarta la posibilidad, ni por más capacidades que tenga (...), entonces se van cerrando puertas”.

Una vez superadas las dificultades para acceder a ocupaciones, en la dualidad jóvenes inexpertos *versus* adultos experimentados se presentan nuevamente distintos tratos desfavorables, siempre debido al atributo juvenil o al género, y más aún, por pertenecer a estratos pobres. Algunas de estas prácticas abusivas se producen tradicionalmente con regularidad en los trabajos de mujeres jóvenes como empleadas domésticas. Incluso el chantaje y la atemorización son usados con las jóvenes como estrategia para el abuso de parte de ciertos empleadores o jefes inescrupulosos. El solo atisbo de que se intenta abusarlas, en el caso, por ejemplo, de jóvenes con cierto nivel educativo, las hace retirarse del puesto sin el reconocimiento de los días trabajados y demás derechos laborales. Un recurso riesgoso en la búsqueda de trabajo es prestar atención a ciertos avisos encubiertos que, bajo la solicitud de empleadas domésticas o para desarrollar supuestos trabajos de oficina, tienen por objeto seducir a muchachas que desean obtener dinero rápido.

4. Estrategias de inserción laboral: contactos y formación

El mecanismo de inserción en el mercado laboral más mencionado y criticado por los grupos focales es, sin duda, el que opera a través de personas “conocidas”. En los juicios juveniles, parece claro que el tener “contactos” constituye la fuente más importante para acceder al empleo.⁶ Esta estrategia incluye no sólo el trabajo en la empresa de algún conocido o pariente, sino también las recomendaciones y el padrinazgo. También la afiliación política es una forma de discriminación “porque te marca

⁶ Lo anterior permite suponer un cierto despotismo –institucionalizado desde el “stronismo” (bajo el gobierno de Stroessner)– y una ética respaldatoria de la sociedad y especialmente de las instituciones paraguayas aun muy vigentes, mediante las cuales la “recomendación” es considerada positiva, totalmente legítima y normal para conseguir empleo. Más aún, en la función pública o en instituciones como las fuerzas armadas o la Policía, es común encontrar vastas redes de parientes. El acceder a un

el color del partido”. Para algunos, el pertenecer al partido de gobierno es casi “un requisito” que permite obtener la designación y el respectivo título para un puesto en el aparato estatal. Acudir al “amiguismo” como método de ingreso al mercado de trabajo parece ser fundamental, máxime en el ámbito público: es necesario estar en el partido de gobierno (central, departamental, municipal). La activación de este tipo de mecanismo de inserción laboral sería tan profusa, que llegaría hasta el ámbito de las entidades no gubernamentales.

Entre los jóvenes se cree que existe un mercado laboral dual. Por una parte, las posibilidades de emplearse se relacionan con la posición económica e influencia social de la familia del sujeto; mientras que, por otra, reflejan la creencia de que existe un mercado de trabajo “meritocrático” para la gente más formada. Los jóvenes con secundaria completa y otros con estudios universitarios incompletos, señalan que para ellos la “referencia” personal es más importante que la “experiencia”.

Algunos jóvenes, si bien son conscientes de la facilidad que proporcionan los contactos para entrar en el mercado de trabajo, no subestiman la importancia de otras variables, como la propia “iniciativa individual” para conseguir empleo o el nivel educativo. En general, la proactividad para la obtención de empleo se canaliza por vías poco institucionalizadas: preguntando, repartiendo currículos, y otras. El grupo de jóvenes universitarios tampoco se aleja de las pautas de inserción comentadas en los grupos anteriores, aunque estos jóvenes agregan que recurren, además, a las agencias de colocación que subcontratan o recomiendan a las empresas candidatos para los puestos demandados.

Como ya se subrayó, en muchos casos, la escasa formación es percibida como un obstáculo para el ingreso al mercado ocupacional.⁷ Respecto de la relación entre la formación y la situación laboral, las ideas parecen ser opuestas entre jóvenes de escasa escolaridad y otros con estudios secundarios completos o universitarios. Los primeros afirman que sus carencias educativas son un obstáculo para ingresar al mercado laboral; así, uno de los principales impedimentos que afronta la juventud-adulta asunceña de sectores populares, es que no puede concretar sus deseos de obtener un título secundario o superior para conseguir un buen trabajo, lo que relacionan con la situación ocupacional de sus padres y con el hecho de provenir de familias con problemas de integración. De cualquier modo, contar con credenciales de estudios del nivel secundario para integrarse al mercado de trabajo parece ser ya indiscutible.

cargo público implica una oportunidad para llevar consigo o abrir puertas laborales en el Estado, a parientes y amigos.

⁷ Refiriéndose a las implicancias entre la educación y el empleo, Krauskopf (2003, p. 103) muestra que “la regularidad de la secuencia educación-trabajo también se ha roto, se antepone el trabajo por razones económicas o porque los ámbitos académicos no ofrecen respuestas adecuadas. Con frecuencia la simultaneidad estudio-trabajo es atractiva o la única factible”. En tanto que advierte: “la sustitución de la escolaridad por la actividad laboral prematura, incrementa la vulnerabilidad y contribuye a mantener el ciclo de pobreza. Sin embargo, en ciertas condiciones, los adolescentes y jóvenes consideran que promueve su desarrollo, pues pone en práctica destrezas que no son reconocidas en el ámbito escolar y encuentran relaciones intergeneracionales de colaboración laboral que son más gratificantes”.

En tanto, los jóvenes de mayor escolaridad aseguran que los esfuerzos realizados para llegar a un nivel de elevada formación académica no son reconocidos en los puestos de trabajo que pueden conseguir, pues pareciera que el mercado laboral tiende a subutilizar la mano de obra altamente calificada. En efecto, muchos jóvenes con estudios superiores resaltan que no existe una relación acorde entre escolaridad, posibilidades de empleo e ingresos, que estar capacitados no garantiza la obtención de un buen empleo ni las ganancias esperadas, y que, además, existe un alto porcentaje de personas que terminaron sus estudios y están desempleadas.

5. Los jóvenes y sus historias laborales

En esta sección se identificará la relación entre historias laborales, capital humano, transmisión de oportunidades y expectativas laborales.

Las posibilidades de cambio de trabajo de jóvenes con experiencia laboral están cruzadas por las ofertas y su umbral de tolerancia a las condiciones laborales. En algunos casos, el motivo por el que abandonaron uno de sus trabajos radica en la baja remuneración; en otros, en el “excesivo aprovechamiento”, en referencia a las horas de trabajo exigidas.

Como se dijo, los jóvenes que se encuentran en condiciones de pobreza consideran que los estudios no influyeron en sus empleos. Tampoco los breves cursos de capacitación tienen una incidencia significativa en la generación de ingresos. Sin embargo, existen aprendizajes que sí parecen ser importantes en las trayectorias laborales; así lo admite un joven conductor de taxi colectivo que, con lo ganado en distintos cursos, se abrió las puertas al gremialismo, que siente como un lugar simbólico de pertenencia. Reconoce, además, que ha sido una experiencia fundamental que le permitió luchar por la realización de los derechos laborales, así como acumular vínculos sociales, información y formación.

El hecho de no haber podido terminar la primaria no significa que lo poco que aprendieron no sea valorado en el plano personal. Tanto varones como mujeres destacan que lo aprendido en la escuela les sirvió “para leer”, “si no sabés sumar te van a robar”. Pero de acuerdo con sus experiencias, los cursos de computación que la mayoría ha tomado no les fueron de utilidad.

Tampoco la incorporación temprana al mercado ocupacional –experiencia más reiterada en aquellos con menor nivel de escolarización– les ha redituado positivamente en su trayectoria laboral. Los entrevistados dan a conocer experiencias de trabajo infante-adolescente no sólo en actividades informales, sino también en establecimientos formales donde el salario era mucho menor que el de los adultos y se incumplía la norma que garantiza menos horas laborales a los menores que trabajan autorizados por sus padres.

Desde la perspectiva de género, en los testimonios femeninos se pueden apreciar situaciones negativas de trabajos anteriores, tanto en términos de utilidad como de disconformidad con las condiciones laborales, al punto de considerar que el primer trabajo no les fue útil para conseguir uno nuevo. En algunos casos, el contraer matrimonio o decidirse a vivir en pareja puede constituir un motivo de renuncia al empleo.

Son varios los jóvenes que se inclinan a pensar que el primer trabajo no implica invariablemente adquirir aprendizaje y una experiencia tal que permitirá mejorar la situación laboral y el bienestar material. Otros, sin embargo, consideran que el primer empleo puede tener una importancia tal (personal o de autonomía moral) que llegue a marcar la vocación de una persona, y recalcan los aspectos socializadores del primer trabajo. Específicamente, algunas mujeres del Área Metropolitana de Asunción consideran que los primeros trabajos no siempre son gratificantes, pero que permiten obtener otros mejores. Al parecer, trabajar con personas del mismo rango etario da una mayor satisfacción, no así los empleos dominados por personas adultas, sobre todo en relación con el trato recibido en los primeros trabajos.

Desde el punto de vista de estos jóvenes, el proceso laboral no es de mejoramiento ininterrumpido, sino que puede implicar tanto avances como retrocesos. Por ejemplo, al hacer alusión a la historia ocupacional, algunos jóvenes aprecian trabajos anteriores, dado que tenían mejores salarios o se sentían más integrados. Con respecto al empleo actual, los jóvenes con insuficiente escolaridad constatan que “les ayuda a vivir” antes que a mejorar su situación, mientras que varios jóvenes-adultos del interior señalaron que están conformes con sus trabajos actuales, aunque todos coincidieron cuando uno de ellos señaló: “El único problema que tenemos es el tema del sueldo”.

En lo que se refiere a la experiencia laboral de jóvenes concepcioneños con insuficiente escolaridad, aparece el drama de la juventud rural que migra a una ciudad cabecera, donde no siempre la nueva situación laboral urbana representa una conquista en términos de calidad de vida para el joven. En cuanto al sentimiento que les despertó el primer empleo al grupo de jóvenes con secundaria completa, las opiniones también están divididas. Algunos y algunas reconocen con cierta resignación una poco grata experiencia laboral y muy bajos ingresos; otro recuerda el “autoritarismo” del patrón. Al tratar el tema de la utilidad de los estudios para facilitar la integración en el mercado de trabajo, los jóvenes con estudios secundarios completos aseveran que resultan decisivos. Además, se alude a lo positivo de los cursos complementarios al título secundario; también algunos remarcaron la importancia simultánea de los estudios y la experiencia laboral.

En una de las discusiones, otro joven recupera un aspecto de singular importancia casi olvidado por el resto de los entrevistados y grupos consultados, cual es el de los méritos obtenidos en términos de rendimiento académico cuando era estudiante secundario, y que le facilitaron el acceso a un buen empleo.

C. LAS EXPECTATIVAS DE VIDA Y LAS PERCEPCIONES DE LAS RUTAS JUVENILES

Luego de conocer la percepción de los jóvenes sobre la economía, las condiciones de vida y el trabajo, en esta sección se abordará cómo –en ese contexto– ellos plantean la construcción de sus vidas. A pesar de que los jóvenes se sienten abrumados por sus problemas y, en su mayoría, perciben de manera notablemente negativa la coyuntura económica y el mercado laboral, casi todos confían en su afirmación personal a fu-

turo, abrigan muchas esperanzas de poder acceder a un puesto de trabajo y ello los motiva cotidianamente.

1. Expectativas y metas de vida de los jóvenes-jóvenes⁸

El origen familiar, el trabajo y los estudios abren o cierran las posibilidades de socialización y de una integración más o menos exitosa en el mercado laboral, que permita ir materializando los proyectos de vida juveniles. Así, cuando se piensa en constituir una familia, el eje fundamental y constante es la integración en dicho mercado. Es decir, la predisposición a formar un hogar está mediada por sentirse primero situado en un trabajo remunerativo.

A pesar de estimarse capaces y con derecho a una vida de mayor bienestar, la situación de exclusión en que estos jóvenes se encuentran y los condicionamientos sociales y culturales que ella implica, restringen sus proyectos vitales. Es por ello que las aspiraciones de la mayoría de la juventud sin estudios básicos y con experiencia de trabajo en la calle son muy modestas.⁹ El solo hecho de acceder a un empleo asalariado es visto como una enorme conquista en sus vidas, probabilidad que al parecer habría estado todavía muy lejos de sus cálculos. Esta restricción de expectativas se ve reforzada por las condiciones de empleo de quienes se hallan trabajando, que constatan que lo que realizan les ayuda muy poco a cumplir sus sueños.

El conjunto de jóvenes menores de 24 años han expresado que sus metas a corto plazo son seguir estudiando, ayudar a la familia paterna y tener plata para cubrir sus gastos. Las metas a largo plazo que fueron mencionadas son: convertirse en profesionales, tener una casa propia, alcanzar una estabilidad económica y personal y, a veces, formar una familia. Este es el camino percibido como conducente a lograr la

⁸ La franja etaria de jóvenes-jóvenes (15-24 años) y la de los jóvenes-adultos (25-29 años) se diferencian dentro de la misma categoría –juventud– por sus elementos constitutivos, y en sus tiempos y espacios de vida. Es más, las características de unos y otros dependen de la intervención de fenómenos multidimensionales. Es decir, como sujetos diferenciados desempeñan papeles y transmiten expectativas a la sociedad y, a la vez, construyen y ajustan sus identidades (como objetivos y demandas) de acuerdo con el contexto. Así, la definición de las características de la vida juvenil cambia de generación en generación, de un estrato social a otro, de región a región, de un nivel educativo a otro, según los condicionantes laborales que facilitan la cohesión o la opresión, determinadas, además, por las arbitrariedades culturales de cada sociedad. Todo ello sin perder de vista que el ciclo vital juvenil está marcado por las condiciones socioeconómicas y las formas de relacionamiento con los adultos en las distintas épocas, o de acuerdo con las promesas y las trayectorias deseadas por los adultos, y las relaciones de fuerza o amenazas de cada contexto.

⁹ Efectivamente, existe una diferencia sustancial entre las necesidades de individualización y las de auto-proyección en quienes se encuentran en los dos niveles educativos más bajos. Éstos tienden a manifestar predisposiciones más cortoplacistas y a relegar a un segundo plano su autoproyección, mientras que los jóvenes con escolaridad superior propenden a dar más peso a las expectativas de largo plazo. Con el paso del tiempo y con la edad, la falta de oportunidades reiteradas y la inactividad son receptáculos de frustraciones que van resquebrajando –cuando no fracturando– los proyectos de vida de las personas jóvenes de hogares económicamente menos favorecidos, probablemente con repercusiones aún más desfavorables para las mujeres y los jóvenes que residen en asentamientos pobres o lejos de la capital del país.

vida a que aspiran, aunque muchas veces ellos mismos reconocen que no porque estudien obtendrán necesariamente un buen puesto laboral; sin embargo, este es el único mecanismo de ascenso que conocen. Se produce así una relación dinámica: trabajar para poder costearse algún tipo de estudio y obtener un empleo mejor que les permita estudiar lo que realmente les gusta y que, finalmente, puedan realizarse.

La otra gran expectativa es la de poder ayudar (económicamente) a sus familias de origen. La gran mayoría lo plantea como un deber, que en muchos casos es colocado por sobre las propias expectativas (estudiar), entrando una vez más en tensión el estudio y la capacitación con las condicionantes impuestas por el mercado laboral.

Nuevamente, aquellos muy jóvenes que tienen un mayor nivel educativo son quienes se plantean aspiraciones de emancipación, desean trabajar para independizarse, tener dinero, estudiar, tener una vida estable y poder establecerse fuera de la familia de origen. En tanto, en los jóvenes más escolarizados surge un reforzamiento de la idea que el casamiento no es parte de las expectativas de vida. Al respecto, señalan que “ése era el sueño de antes”.

El significado que los jóvenes otorgan al trabajo se relaciona estrechamente con la necesidad sentida de ser reconocidos/as socialmente, de sentirse gratificados y autovalorados como personas y de realizarse personalmente. De ahí que las expectativas laborales coincidan muchas veces con los sentimientos de realización personal y de participación en el entorno social. En efecto, sus acciones están marcadas por esta necesidad de constituir un capital simbólico, que les permita sentirse respetados y tener contención afectiva en el arduo camino como jóvenes.

Sin embargo, en relación con sus (sub)empleos actuales, la gran mayoría de quienes están de alguna manera ocupados señalan que los consideran, más que como espacios de realización, como medios que les pueden ayudar a construir sus proyectos. Ven sus ocupaciones como un mecanismo para obtener ingresos que les permitan solventar sus gastos de educación, capacitación o ambos. Los jóvenes que integran el segmento de la juventud con primaria incompleta y experiencia laboral en el sector informal o en trabajos temporales, tienen la aspiración de trabajar como asalariados a fin de asegurarse un ingreso mensual regular. En este sentido, jóvenes de Asunción, tanto varones como mujeres, justifican las incursiones en el mercado informal callejero, ya que constituyen una estrategia para alcanzar los objetivos mínimos planteados en sus proyectos de vida.

La inestabilidad del mercado laboral hace que los jóvenes, sobre todo los de bajo nivel educativo, tiendan a mostrar actitudes alejadas del emprendimiento, por lo que valoran mucho los empleos “fijos” en empresas formales, donde “cuentan con seguro social” y si “te despiden cuando a ellos les plazca, te pagan”.

De acuerdo con sus aspiraciones, ellos querrían transformar los hábitos impuestos por el siempre tradicional mercado de trabajo y sus agentes, que impiden la realización de la juventud. De allí que en algunos casos, las mujeres jóvenes plantean que “la verdad que a mí me gustaría trabajar en un lugar en donde se me respete, tengo mucha voluntad para trabajar, sólo que se me respete”. Ellas aspiran a que les paguen “lo que corresponde” y tengan “buen trato”, lo que requiere que las instituciones empleadoras desarrollen nuevas prácticas.

2. Identificación de expectativas de jóvenes-adultos

Una de las dimensiones más controvertidas en la trayectoria existencial de las personas jóvenes-adultas estriba en la construcción de los procesos identitarios, que depende en gran medida de las condiciones materiales de existencia en la etapa de la niñez y la adolescencia, y a la vez, de la manera de interpretar su entorno y de la proyección social del individuo frente a sus pares.

En el estudio se analizaron los primeros objetivos que tenían las personas de escasa escolaridad al iniciar la etapa juvenil –ya como jóvenes con más de 25 años.¹⁰ Las aspiraciones que recuerdan haber tenido algunos jóvenes residentes en Asunción en el momento de comenzar a trabajar (entre 12 y 14 años de edad) se caracterizan por ser limitadas. Algunos recuerdan que al iniciarse en el mundo del trabajo lo hacían “para comer”, otros –provenientes de una mejor situación económica familiar– se insertaron en el mercado laboral para poder costear sus gastos personales y “tener tu propia plata”.

Las evaluaciones que hacen los jóvenes de sus expectativas iniciales son variadas: algunos las consideran fantasiosas, otros, realistas, pero las adversas circunstancias impidieron su realización; mientras otros afirman que aún continúan luchando por sus objetivos iniciales.

Es importante destacar, sin embargo, que las personas jóvenes con más logros académicos tienden a ser realistas, pero sin renunciar a sus expectativas iniciales y a su condición de jóvenes, mientras los jóvenes-adultos con menos educación ven sus expectativas iniciales como “idealistas” o utópicas, ahora en un escalón marcado por la inestabilidad, pero con un grado de adultez mayor en términos de identidad.

Si bien persisten las expectativas en aquellos y aquellas con menor escolarización, en la mayoría de los casos están amenazadas por las condiciones actuales de sus vidas en calidad de padre o madre y por la nueva convivencia familiar propia. El alto nivel de privación que se vive en algunas situaciones es un elemento que desincentiva el crecimiento personal, generando desganos y bajas expectativas de concretar un proyecto de vida compatible con la juventud como sujeto de derechos. Esta situación conduce a algunos entrevistados a dejar de sentir que la juventud constituye parte de su identidad, sosteniendo ya en dicha fase, como expectativa de vida, el orgullo de dedicarse al proyecto de vida de los hijos pequeños.

De acuerdo con la problemática concreta que se plantea en el transcurso de la juventud-adulta, se percibe un alejamiento de los motivos y objetivos iniciales, que no

¹⁰ Cuando la persona tiene entre 25 y 29 años de edad, por lo general se ubica en un período cualitativamente distinto a los tramos juveniles anteriores. Sigue siendo joven, pero procura concretar sus proyectos sin terminar de alcanzar plenamente la fase adulta, y suele estar inmerso en formatos diversos de replanteamientos de sus expectativas a la luz de los hechos más importantes: desempeño educativo, experiencias y frustraciones laborales, grado de ascenso o estancamiento social, grado de independencia económica, pareja, maternidad o paternidad, entre otros. Estos hechos obligan a desactivar decisiones anteriores o a poner en marcha procesos de superación personal, ahora con el capital de la experiencia –o el debilitamiento del capital humano y social, y las desilusiones– entre otros nuevos recursos y responsabilidades.

son abandonados sino reinterpretados dentro de la situación actual que toca vivir. Las metas se van empequeñeciendo a medida que se imponen exigencias, se cierran posibilidades y los tiempos apremian. Al parecer, no resulta nada fácil para un joven mayor de 25 años esforzarse por estudiar de noche con el convencimiento de tener un norte claro, aunque su familia esté sumida en la supervivencia y él no tenga empleo seguro, más aún cuando relega muchas cuestiones de su vida juvenil. En efecto, este joven momentáneamente desocupado, si bien admite no estar orgulloso de sus logros, siente positivamente como nexo social el estar terminando el nivel secundario para adultos.

Las expectativas laborales de los jóvenes más adultos giran en torno de la posibilidad de acceder a un buen trabajo con buena remuneración, a partir del cual cubrir sus necesidades económicas básicas y las de sus familias, sean éstas de origen o propias. Consideran que así como sus padres se esforzaron para ayudarlos, hoy les toca a ellos retribuirles, sentimiento que es generalizado.

Además de los ajustes y modificaciones de expectativas, algunos jóvenes piensan que han logrado, en parte, los objetivos que se habían propuesto en su temprana juventud y siguen soñando con progresar.

En tanto, varios integrantes de los grupos de jóvenes sin estudios primarios completos evalúan que se sienten relativamente satisfechos por sus logros personales, aunque ya como padres o madres, proyectándolos a la pareja y especialmente a los hijos. Llama la atención observar cómo este grupo de jóvenes que transita hacia la edad mediana, al hablar de aspiraciones personales, colocan sus expectativas y proyectos de vida –cuando los tienen explícitos– en sus hijos varones y mujeres por igual.

Asimismo, sorprende constatar cómo los jóvenes pobres se conforman con su situación, apelando a argumentos que manifiestan una postura de docilidad ante la cruda realidad. En líneas generales, existiría una relación inversa entre la escolaridad y el grado de satisfacción que han alcanzado los jóvenes en sus vidas. Los de menor escolaridad parecerían estar más conformes con sus logros, mientras que aquellos más preparados le otorgan mayor peso a las metas no logradas que a las alcanzadas.

Es importante subrayar que la brecha registrada entre aspiraciones y concreciones es más profunda en el caso de las mujeres, sobre todo cuando son jóvenes madres, esposas o ambas. Así lo reconoce una de las entrevistadas sin primaria completa: “Una, como mujer, se sentiría más realizada teniendo su trabajo, estudio, para poder ser igual que un hombre, porque cuando el hombre es el que trabaja, las mujeres toman menos decisiones que el hombre, que está aportando más. Yo quisiera estar al nivel de mi pareja”.

Por su parte, en el grupo de jóvenes-adultos con estudios secundarios completos, las imágenes que tenían al comenzar a trabajar descansan en la autorrealización personal por la vía de la emancipación laboral y, fundamentalmente, de los estudios.

En algunos casos, los jóvenes de mayor nivel educativo han expresado sus expectativas de migrar al exterior, cuando no confían en conseguir el trabajo que desean. En relación con este tema, entre los jóvenes con mayor nivel educativo de Guairá se advirtió que –tanto para varones como para mujeres– el migrar es la última (y menos deseada) opción ante la imposibilidad de alcanzar una “buena vida” en su lugar de origen.

D. LOS VARIADOS IMAGINARIOS Y “RETRATOS” JUVENILES

Con los resultados obtenidos en esta investigación, se puede plantear que la juventud paraguaya viene experimentando una serie de procesos conformados por las sensaciones de su entorno, las circunstancias que les toca vivir cotidianamente, los aprendizajes, sus conocimientos del mundo externo, las posibilidades de intercambio con los adultos, las restricciones generacionales, las relaciones con las instituciones y sus pares, entre otros. De todo ello, los jóvenes hacen inferencias que les permiten reconocer ciertos rasgos de la realidad.

De manera que se puede señalar que los imaginarios valorativos de la gente joven desde los cuales se producen sentidos, influyen en las futuras trayectorias laborales y de sociabilidad. Tanto durante el período propiamente joven como en el de jóvenes-adultos, el eje de las expectativas personales se va modificando según se desarrolla la relación entre la realidad y las oportunidades, cambiando las formas de percibir el mundo. En las personas jóvenes más desfavorecidas, al cerrarse las posibilidades en el campo de la formación y el empleo, sus expectativas de vida como jóvenes se tornan más modestas. En cambio, los jóvenes-adultos con más educación formal, quizá con la única ventaja del apoyo familiar y aceptables niveles formativos, tienen metas claras (por ejemplo, ser profesionales), sienten que están haciendo cosas y esperan el momento para acercarse más y más a sus proyectos de vida.

Por otra parte, si bien la no consecución integral y total del proyecto de vida repercute negativamente en la condición juvenil –más aún al considerar la realidad de jóvenes con bajos niveles educativos, con hijos o ya unidos en pareja–, por más que muchas de sus metas y sueños hayan quedado en el camino, algunos jóvenes todavía pregonan una cierta visión positiva sobre el futuro.

Sin pretensiones generalizadoras, se puede decir que existen diferentes pautas perceptivas en la juventud consultada. Con el objeto de ordenar el universo de representaciones acerca del país, la economía, la situación del mercado laboral, la visión y viabilidad de sus proyectos, se presenta en seguida una sistematización de cómo los jóvenes sienten la realidad y cuáles son sus sentidos comunes, sus conceptos y explicaciones, los que se identifican en el presente estudio.

1. El núcleo sólido de las percepciones juveniles

Al analizar las opiniones, se puede deducir que de los 20 grupos de jóvenes consultados, cualquiera sea su nivel de escolaridad, edad, sexo y lugar de residencia, invariablemente todos tienen una percepción muy desfavorable de la situación nacional, así como del escenario económico del país. Por tanto, la “juventud disconforme y pesimista” pasa a ser una constante en el sentir y pensar de la mayoría de ella. En efecto, esta categoría de jóvenes disconformes se constituye en el núcleo más estable en las percepciones juveniles.

Se trata de un pensamiento pesimista que penetra y engloba las percepciones y objetivaciones juveniles, conduciendo a altos niveles de incertidumbre acerca del presente y el futuro inmediato. Con semejante óptica, se refuerza una construcción sim-

bólica que configura un contexto-país cuyo reflejo se proyecta discriminando a las nuevas generaciones por la edad, lo que se intensifica si la persona joven dispone de menos conocimientos y recursos materiales.

En esta categoría de percepción casi inmutable, se puede encontrar a “jóvenes en un contexto de amenazas y riesgos”. Son jóvenes que se sienten estafados, con escasas oportunidades, y que padecen episodios de fuerte discriminación, cuando no represión, por parte del mundo adulto. En algunos casos, muestran resentimientos hacia las personas o representantes de empresas u organizaciones estatales o políticas. No obstante, en este mundo de jóvenes que “desprecian” las características del sistema económico, se pueden encontrar dos particularidades. Primero, una cierta capacidad crítica con respecto a las causas y síntomas de la crisis del país; y segundo, aun frente a las consecuencias negativas del sistema sociopolítico y económico, la gente joven no quiere ahogarse; es más, frente al “futuro” gran parte de ellos avizoran una sociedad diferente.

2. Las diversas formas de ver el mercado laboral

Las formas de ver el mundo laboral, en algunos casos, están determinadas por las experiencias previas, los intentos de ingreso al mercado de trabajo o las esperanzas de vencer las limitaciones de este mercado. De los diferentes juicios emitidos acerca del mercado ocupacional, se pueden distinguir las siguientes tres categorías juveniles:

a) Jóvenes cuestionadores de la lógica laboral

En estrecha relación con la percepción anterior, el enfoque predominante en estos jóvenes con respecto al mercado laboral es negativo. En algunos casos, ellos denuncian sentirse discriminados por las pautas de entrada y promoción dentro del ámbito laboral, lo que determina desde la desocupación o subocupación hasta la exclusión. Suele resaltarse que la falta de oportunidades conduce a situar a la persona joven en la imagen/real de “joven inexperto”, que soporta severas barreras de inserción laboral. La falta de experiencia se convierte en un duro factor de discriminación laboral y fuerte presión para la juventud. Las y los jóvenes entrevistados tienden a coincidir en la lejanía o ausencia de las instituciones, aludiendo a una suerte de moral “adulto-centrista” que bloquea las posibilidades de demostrar sus capacidades y movilizar sus actitudes positivas. Aquí se puede ubicar también a la juventud pobre que percibe al mercado de trabajo como sobreexigente.

Dentro de esta gran categoría se encuentran otras situaciones que pueden potenciarse entre sí:

- Jóvenes estancados: incluyen a las personas jóvenes que sostienen a la familia paterna y cuyo objetivo de vida actual es aportar ingresos al hogar, dejando en un segundo plano las aspiraciones propiamente juveniles (estudios, salidas con amigos, ir logrando más emancipación).

- Jóvenes maltratados: un grupo poco entusiasta del mercado laboral, y sin lugar a dudas muy extenso, es el de la juventud maltratada. En este universo se pueden agrupar varios subgrupos. Por una parte, se destacan las personas “jóvenes con aprendizajes traumáticos” dentro del ámbito laboral y, principalmente, buena parte de las mujeres, sobre todo de condición socioeconómica desfavorable. En efecto, aquí se puede incluir a las “mujeres jóvenes decepcionadas” de sus esporádicas experiencias laborales, ya sea por bajos salarios, explotación u acoso laboral, y a las “jóvenes-madres que demandan equidad de género y respeto” como reglas básicas del mercado de trabajo.
- Jóvenes con educación aunque sin reconocimientos: finalmente, un subgrupo particular lo conforman los jóvenes con estudios universitarios y secundarios, que cuestionan fuertemente las pautas del mercado ocupacional, al percibir que sus logros educativos no son reconocidos en este mercado, aunque la lógica indicaría que a mayor escolaridad mejores son los trabajos. Dicha contradicción también es analizada en estudios cuantitativos sobre desempleo juvenil en América Latina.¹¹

b) Jóvenes con percepciones difusas frente al empleo

El análisis de algunos testimonios deja ver la existencia de ciertos “jóvenes con conformidad simulada”. Son aquellos a quienes la ambigüedad situacional del contexto laboral los conduce a tener percepciones también ambiguas. Por ejemplo, pueden criticar el acomodo como dispositivo de entrada en el mercado laboral, aunque privadamente ya lo utilizaron o dejarían abierta la posibilidad de hacerlo si las circunstancias los obligan. Otra gama que se puede identificar en este grupo ambivalente es la de la gente joven, que no tiene una opinión formada sobre la conveniencia de un empleo bajo dependencia o la alternativa de emprender un trabajo independiente.

Pero, principalmente, en esta categoría de percepciones difusas se puede incluir a aquellos “jóvenes que manifiestan una alta inseguridad en cuanto a la estabilidad laboral”.

c) Jóvenes en superación

A pesar del enorme pesimismo que invade a la juventud consultada respecto del actual contexto del país, una buena proporción de ella no puede ser definida como resignada frente al futuro laboral. En este grupo de jóvenes es posible identificar las siguientes percepciones:

- Jóvenes estudiantes con enormes expectativas de iniciar una carrera laboral.

¹¹ Véase al respecto en el capítulo I de este volumen, la información sobre las características y tendencias del desempleo y los ingresos laborales de los jóvenes, según nivel educativo.

- Jóvenes que valoran sus primeros empleos más allá de la escasa gratificación cosechada, como instancias que de algún modo promueven el conocimiento del mundo adulto y la esfera laboral.
- Jóvenes predisuestos a mejorar su difícil situación ocupacional; por ejemplo: insertándose por primera vez en el ámbito laboral, encontrando un mejor trabajo, u orientando sus fuerzas a capacitarse más para mejorar sus posibilidades de emplearse.
- Jóvenes animados, que se muestran permanentemente activos, ya sea porque tienen un empleo en el que medianamente se sienten a gusto, o porque son estudiantes universitarios y confían en sus capacidades para dar un salto cualitativo en términos de inclusión laboral.

En todos los casos, son jóvenes que no tienen una actitud derrotista, por el contrario, se sobreponen en distintos grados a las dificultades y al déficit de oportunidades. En general, un elemento que los caracteriza es su actitud constructiva frente a desafíos de trabajo y el estar abiertos a posibles cambios en el mercado laboral.

3. Las expectativas de vida frente al futuro

Si bien la mayor parte de la gente joven consultada tiene pocas razones para confiar en el presente y en los adultos que los representan, en lo atinente a las expectativas de vida abrigan mejores perspectivas en comparación con sus percepciones del mercado económico y laboral. En efecto, a diferencia de lo que piensan sobre la situación actual del país y del empleo, estiman más alentador el futuro tanto de la sociedad como personal. Así, se pueden extraer grandes categorías de percepciones en torno del futuro general y personal.

a) Jóvenes abrumados por el contexto, pero confiados en el futuro

No obstante las privaciones y postergaciones de la condición juvenil, desde la posición de los jóvenes pobres se manifiesta de manera destacada una percepción de confianza en el mejoramiento del futuro. Aquí se pueden identificar tres percepciones constructivas en relación con el futuro:

- Jóvenes críticos y esperanzados que, a pesar de la acuciante situación sociofamiliar, tienen enormes aspiraciones. Por lo general, son jóvenes de sectores populares con expectativas de obtener buenos empleos y un futuro mejor, independientemente del nivel de escolaridad, el género y el lugar de residencia. Aquí también se pueden agrupar los jóvenes pobres decepcionados con las instituciones y el sistema político y económico, pero con una actitud proactiva hacia el futuro personal.
- Jóvenes de mediana y alta escolaridad con apoyo familiar, que manifiestan expectativas de autorrealización personal. Claramente, la juventud universi-

taria muestra con fuerza aspiraciones moral y económicamente emancipatorias.

Una variante de esta última categoría más proactiva es la “juventud con una triple aspiración: cooperar con la familia paterna, estudiar y ser profesionales”. En efecto, las expectativas de futuro se amalgaman en los actuales vínculos de integración social más cercanos (ámbito escolar y familiar) y se proyectan como motivación hacia la adquisición de una profesión o carrera laboral, que transforme la actual situación.

El futuro se presenta como uno de los principales soportes (virtual) para la mayoría de los jóvenes, incluida la juventud más social y económicamente desfavorecida, ya que si bien ella está disconforme con la situación del país, su economía y el Estado, experimenta un viraje del pesimismo al optimismo al imaginarse el largo plazo.

b) Jóvenes con expectativas adaptativas

Del análisis de los testimonios, es posible identificar jóvenes con expectativas y estrategias maleables, según las circunstancias que les impone la realidad:

En primer término, se puede destacar a los “jóvenes sin escolaridad y con metas cortoplacistas”, cuyas aspiraciones son modestas. Se trata de jóvenes de baja escolaridad que aspiran sólo a cubrir sus necesidades materiales y las de sus familias, y a encontrar un trabajo que les permita convertirse en asalariados estables. De allí que prefieran empleos con relación de dependencia. Enmarcados en un contexto de privaciones, son jóvenes que, a pesar de las dificultades materiales y la desorientación que puedan tener, intentan no quedar aislados, recurren a estrategias de integración y procuran enfrentar los problemas y obstáculos que se les presentan. Asimismo, tienden a adoptar decisiones orientadas a encarar el manejo o la superación de una dificultad económica inmediata, bajo el estímulo de creer en un futuro mejor. Este acicate se ve reforzado con la toma de conciencia de las dificultades, y por ello se muestran capaces de asumir riesgos.

Finalmente, debe considerarse a la “juventud predispuesta a migrar”, especialmente al exterior. En este caso, la migración a otro país es planteada como último recurso y una vía –al menos temporal– para concretar parte de las aspiraciones emancipatorias juveniles.

c) Jóvenes resignados

Aunque no son las percepciones más frecuentes, hay varias situaciones que se pueden inferir de algunas de las opiniones juveniles que se presentan como preocupantes en este grupo de “jóvenes sin juventud”:

- Jóvenes con altos niveles de insatisfacción personal: según los testimonios recogidos, son los menos. Básicamente, tienen más de 25 años, tienden a estar bajo condiciones de pobreza y precariedad laboral que los conducen a tener percepciones marcadas por cierta resignación o conformismo si las circunstan-

cias objetivas lo imponen; a lo sumo se amarran a lo único que tienen, sus familias e hijos.

- De jóvenes utópicos a adultos sin juventud: por lo general, se trata de jóvenes de 25 a 29 años de edad, desescolarizados, un tanto desganados y sin una identidad plenamente juvenil, lo que se traduce en una identidad un tanto envejecida. Cabe incluir aquí a las jóvenes mujeres sin opciones laborales que carecen de ingresos y hasta de moratoria social, con trayectorias marginales signadas por las duras obligaciones para con los hijos y la pareja, quienes sienten acotadas sus posibilidades de experimentar la juventud.

En la categoría de jóvenes resignados, se inscriben también los “jóvenes ex idealistas”, que se reconocen como anteriormente ilusorios. Dados los golpes de la vida y los pocos recursos familiares y educativos propios, se manifiestan como jóvenes autoconscientes de la imposibilidad de poder alcanzar sus sueños en plenitud.

Cabe señalar, finalmente, la categoría de “jóvenes desvalorizados por vivir en un barrio pobre”. En este caso, la autopercepción que tienen de sí mismos se produce por la imagen que de ellos proyecta la sociedad en general, que los condena por el solo hecho de vivir en determinados barrios periféricos (por ejemplo, en algunos de los asentamientos de los Bañados de Asunción), y les niega la participación. Debido a semejante estereotipo sociojuvenil, en muchos casos son jóvenes que no salen a buscar un trabajo formal, tienen vergüenza o se sienten socialmente resentidos.

Este esbozo de sistema de representaciones juveniles puede ser una herramienta de utilidad para situar diversas realidades objetivas y simbólicas de la juventud, permitiendo analizar y modificar aquellas pautas perceptivas más preocupantes, y reforzando las propositivas mediante políticas concretas.

Se puede concluir que los resultados de este trabajo –exceptuando la visión de un funcionamiento de la economía caracterizado por las falencias y trabas que la juventud entrevistada encuentra al intentar integrarse en el mercado laboral– no muestran un patrón único. Desde el punto de vista cualitativo, a través de las singulares experiencias referidas se puede advertir que el derecho al trabajo no llega a toda la juventud. Todo parece indicar que las expectativas frente al mercado ocupacional tienen un contundente impacto en la vida y las identidades juveniles, existiendo marcadas diferencias y repercusiones en varones y mujeres y entre grados de escolarización.

Cabe destacar lo imprescindible que resulta implementar políticas y programas de empleo y capacitación en competencias, que estén conectados con los proyectos e identidades juveniles y en que se considere a los jóvenes como verdaderos sujetos sociales. Todo ello por medio de un proceso de formación innovador para la vida y el trabajo, además de políticas de empleo integrales para la juventud. De este modo, no sólo se podrán cambiar las formas de ver el contexto y las objetivaciones de la realidad social, sino también la forma de vivir de la juventud hoy excluida del mundo del trabajo y de otros ámbitos de integración social, lo que implica desde ya la reconstrucción de los diferentes espacios de integración de los jóvenes con la sociedad adulta.

Capítulo V

EL MERCADO LABORAL Y LOS JÓVENES: UNA MIRADA DEL EMPRESARIADO

Carmen Luz Campusano

INTRODUCCIÓN

Para conocer las prácticas y expectativas del empresariado con respecto al empleo de mano de obra juvenil, se realizaron estudios en cinco países: Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.¹ Los estudios se basaron, principalmente, en entrevistas a una muestra de empresarios y también a “informantes calificados”, constituidos por representantes de distintas organizaciones e instituciones relacionadas con temas de educación, trabajo y juventud en general. Las investigaciones en los distintos países se desarrollaron a partir de una pauta temática común, lo que permite realizar un análisis conjunto de la mayoría de los tópicos abordados.

En este trabajo se relevan y comentan los temas centrales de la investigación y se hace un análisis comparativo de los principales resultados de los estudios realizados en los cinco países, con especial referencia a las investigaciones efectuadas en Chile, Ecuador y El Salvador.

En la primera parte de este análisis se comentarán aspectos relacionados con las características de las empresas que constituyeron la muestra en que se aplicó la medición en cada país. Esta información proporciona un panorama general del estado de desarrollo y dinamismo de la situación socioeconómica local, y permite identificar aspectos comunes y también variables específicas de cada país estudiado. En este contexto, interesó especialmente destacar aspectos generales de la composición de la fuerza de trabajo e identificar los principales cambios ocurridos en ésta en los últimos años.

En una segunda parte, se agruparon los temas que se relacionan con el proceso de inserción laboral de los jóvenes desde la perspectiva de las empresas, respondiendo a interrogantes como: ¿qué vías utilizan para contactarse con la oferta de mano de obra

¹ Véanse Carosini (2005) sobre Paraguay, Chacaltana (2004b) sobre Perú, Flasco - Sede Ecuador (2005) sobre Ecuador, Kaleido Consultores (2004) sobre Chile, y Vega y Carranza (2005) sobre El Salvador.

juvenil disponible? ¿Qué variables toman en cuenta durante el proceso de selección? ¿Cómo evalúan el desempeño y permanencia de los jóvenes una vez contratados?

Luego se aborda la percepción del empresariado con respecto a la calidad de la oferta de mano de obra y cómo ésta responde a sus propios requerimientos. Aquí también se incluye la opinión de los informantes calificados sobre esta relación de demanda y oferta de mano de obra juvenil.

Finalmente, en las conclusiones se sintetizan aspectos relevantes que dan luces sobre la problemática estudiada, esperando que sean de utilidad para la reflexión y elaboración de estrategias de intervención.

A. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

En cada país, la muestra del estudio la conformaron entre 80 y 100 empresas, aplicándose distintos parámetros para su selección y lográndose en algunos casos una mayor proporcionalidad respecto del universo que en otros. La investigación se realizó en las ciudades capitales de los países, por lo que no es representativa para el conjunto de las empresas de cada país. Asimismo, es importante destacar que, dados los objetivos de la investigación, no se incluyeron algunos sectores de la economía, como son: las microempresas, el sector agrícola, el sector de la construcción y, en general, el trabajo informal.

Los tamaños muestrales son suficientes para denotar tendencias, aunque los criterios de selección de la muestra no permiten proyectar los resultados al universo que representan.

Considerando las características generales de la composición de la fuerza de trabajo que se registran en los distintos estudios, se destacan los siguientes aspectos:

- En la fuerza de trabajo identificada, en general, hay más hombres que mujeres; estas últimas representan una mayor proporción en el sector servicios.
- Existe un predominio del contrato directo en comparación con otras modalidades de contratación.
- Los contratos suministrados por terceros predominan en las empresas de servicios y en las grandes empresas, lo que es común en los estudios de Chile, Ecuador y El Salvador. En la información recogida sobre los cambios experimentados en la fuerza laboral de las empresas, se indica que esta modalidad de contratación iría en aumento, como se refleja más claramente en el estudio de El Salvador.
- Poco menos de un tercio de la fuerza de trabajo la componen personas de hasta 29 años de edad. Esta fuerza laboral joven tiene una mayor presencia relativa en el área de servicios, donde además se observa una mayor profesionalización.
- La composición y características de la fuerza laboral responden sobre todo a las condiciones del sector económico.

Se consultó, además, a los empresarios sobre los cambios experimentados durante los últimos cinco años en algunos aspectos de la fuerza de trabajo de sus empresas, como cantidad de dotación, género y educación.

En los estudios correspondientes a Chile y Ecuador, se registran aumentos de dotación en las empresas entrevistadas, principalmente en el sector servicios y en las grandes empresas. Según opinión de los entrevistados, este incremento es atribuible en mayor medida al crecimiento y expansión de las empresas y de la economía en general. Paralelamente, en ambos estudios se puede observar una cierta contracción de la mano de obra en las empresas del sector industrial.²

El caso de El Salvador, refleja también un incremento en la dotación durante el período señalado, destacándose especialmente el aumento de los contratos suministrados por terceros.

Una situación particular se detecta en el estudio de Perú, donde se consultó sobre los cambios experimentados por la empresa, en general, en los últimos cinco años, y un porcentaje significativo de empresarios –el 60%– dicen haber introducido cambios tecnológicos. Lo interesante, como se analiza en el estudio, es que en las empresas se sostiene haber incorporado tecnología y en la mayoría de ellas se opina que estos cambios han favorecido la contratación de jóvenes. Esto confirma la percepción de que un segmento de la oferta laboral juvenil tiene actualmente mayor preparación técnica, computacional o ambas.

En los estudios existe coincidencia en que en estos últimos años se ha elevado el nivel de calificación de la fuerza laboral. Dos factores se señalan como los principales responsables de este cambio: por una parte, muchos de los jóvenes que han sido incorporados ya traen un mayor nivel de educación y, por otra, la introducción de tecnología ha requerido personal más preparado o impulsado a las empresas a capacitar su propio personal.

Finalmente, con respecto a los cambios experimentados en la fuerza de trabajo en cuanto a la proporción de género, en los resultados no se observa una tendencia clara. Sólo en el estudio de Chile se advirtió un leve incremento en la contratación de mujeres en el último tiempo. En el estudio de El Salvador se destaca que, si bien la población femenina es mayor que la masculina, en la fuerza laboral analizada se aprecia una proporción aproximada de dos hombres por una mujer. Aunque en los últimos años las estadísticas registran un aumento en la incorporación femenina a la fuerza laboral, el hecho de que este factor no se refleje en la muestra puede deberse a que, dadas las características muestrales, hayan quedado con menor representación los sectores de la economía o las funciones en que la inserción femenina ha sido más numerosa.

La percepción generalizada de los empresarios es que los cambios experimentados en las empresas en los últimos años se han producido ante la necesidad de

² Esto coincide con los resultados de estudios cuyos datos son representativos. Véase, por ejemplo, Cepal/OU (2004, p. 207).

responder a los requerimientos del mercado, incorporando tecnología, introduciendo reestructuraciones organizativas o ambas cosas. En su opinión, estas nuevas condiciones han favorecido la contratación de jóvenes. Así fue expresado en el 74% de las empresas entrevistadas en Chile y en el 69% en Ecuador.

B. INSERCIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL

Según los datos de los distintos estudios, en la mayoría de las empresas se contrataron jóvenes en los últimos cinco años, observándose una mayor proporción de contratos en el sector servicios. Sólo en la mitad de los casos se procuraba específicamente contratar jóvenes, mientras en el resto se los contrató porque cumplían con los requerimientos del cargo. Un análisis histórico podría dar cuenta de si esta cantidad de contratos a jóvenes corresponde a una tendencia normal o si se está en presencia de cambios en esta condición.

Generalmente, la modalidad de contratación de jóvenes sigue las tendencias detectadas en las empresas, con un predominio de contratos directos, complementados –en mayor o menor proporción– por subcontratos y personal suministrado por terceros.

1. Proceso de selección

Es interesante destacar que la “recomendación de terceros” es el medio más utilizado en las empresas para conectarse con las personas que contratan. Esto fue planteado por el 46% de los empresarios en Chile, el 45% en El Salvador y el 58% de los consultados en Ecuador, proporción que sube al 87% en la muestra entrevistada en Paraguay. En el estudio de Perú se observa la misma propensión y, aunque no se dan datos, se afirma que “debido a esta sobreoferta de mano de obra calificada entre los jóvenes, predomina el contacto personal antes que mecanismos institucionales para la convocatoria del proceso de selección”.

Cabe preguntarse si este “tercero” que recomienda al candidato para el puesto de trabajo no está, en el fondo, subsidiando a la falta de estandarización de competencias y de certificaciones oficiales, capaces de demostrar –más formalmente– las cualidades de la persona que se contrata. Es probable que exista también un factor relacionado con la “confianza”, atributo que de algún modo se garantiza al tener referencias cercanas respecto de la persona que se incorpora a la empresa. No cabe duda de que esta práctica pone en desventaja a los segmentos más jóvenes y de menor nivel educativo, que –como se sabe– cuentan con un capital social escaso y restringido.

En un segundo lugar se observa que, para contratar, las empresas hacen uso de los avisos en la prensa; en Chile, aprovechan también las prácticas laborales, es decir, las pasantías de estudiantes en las empresas.

La práctica de contactarse con centros educativos (universidades, centros de formación técnica, y otros) para reclutar candidatos a puestos de trabajo aparece más frecuentemente en el estudio de Perú. Aquí, el 48% de los entrevistados reconocen coordinarse con centros de formación y el 43% acuden a bolsas de trabajo. En Chile,

el 21% de los empresarios dicen contactarse con centros educativos, proporción que disminuye al 12% en El Salvador y al 4% en Ecuador.

El escaso uso que se hace de esta fuente de reclutamiento de mano de obra puede ser considerado como un indicador de la falta de comunicación y de integración existente entre el sector empresarial y el sistema educativo en general.

Por último, según observaciones de empresarios, es común que las personas –en especial los jóvenes– se acerquen a las empresas para dejar sus currículos, que conforman las bases de datos consultadas ante requerimientos de llenar vacantes, siendo esta otra modalidad para acceder a la oferta de mano de obra disponible.

2. Criterios considerados en la selección

El nivel de educación formal requerido para el puesto aparece como el punto base desde el que se considera al candidato. Para muchas empresas, éste es, por ejemplo, tener al menos educación secundaria. El mayor nivel de requisito en educación, ya sea educación superior, nivel de especialización o habilidades técnicas, se relaciona directamente con la demanda específica del puesto de trabajo y, por cierto, del rubro y tamaño del negocio de que se trate. Es decir, el candidato debe cumplir con ese requisito de base mínimo definido para el cargo y a partir de éste se consideran otras variables. Más adelante se analiza hasta qué punto las empresas encuentran o no en el mercado a las personas con el nivel educacional general o específico que requieren.

Al fijar el punto base en el requisito de educación o preparación exigida para el puesto, se observan algunas variaciones en lo que respecta a la formación técnica, según sea el sector económico o el tamaño de la empresa. Es así como, en el sector de la industria y en el del comercio, se privilegia que el joven a contratar responda al perfil técnico específico requerido, mientras en las empresas del sector servicios y, en general, en las más pequeñas, se aprecia principalmente la capacidad más genérica de los jóvenes respecto del manejo en el área computacional.

Por otra parte, en varias de las empresas encuestadas en los distintos estudios, se confirma que aunque la persona llegue con un cierto nivel de preparación técnica, al ingresar a la empresa inevitablemente debe pasar por un período de capacitación o entrenamiento específico para la función que va a desarrollar, a fin de suplir o complementar de esta forma las competencias técnicas deseadas.

Pero no basta con que el candidato cumpla con el punto base fijado para el cargo desde la perspectiva del nivel y la calidad de educación; además, y durante el proceso de selección y contratación de personal, en las empresas se valoran en los jóvenes factores como los siguientes:

- Actitud y disposición para el trabajo. En los estudios existe consenso en cuanto a que esta es una de las variables importantes en el momento de seleccionar al joven. Los entrevistados manifestaron que no es un factor tan fácil de evaluar *a priori*, pero, según indicaron, se expresa en las ganas de trabajar que muestra el candidato, su disposición para asumir compromisos, su interés por trabajar en equipo, su amabilidad, y en otros atributos.

En opinión de los empresarios, en esta dimensión, los rasgos de los jóvenes que merman su posibilidad de ser contratados son: que parezca ser flojo o irrespetuoso, que esté desmotivado, desganado y que no tenga metas.

- Presentación personal. En más de la mitad de las empresas, se considera importante la presentación personal de los individuos que contratan. Además de buscar que la apariencia de la persona sea agradable, este factor se justifica ante la necesidad de los jóvenes de adoptar modas respecto del uso de aros, tatuajes y el pelo largo en los varones. La alta valoración de este factor se observa en las investigaciones de los distintos países y en todos los segmentos estudiados, destacándose el sector comercio y servicios, debido a la “imagen” que necesitan ofrecer y cuidar ante los clientes. En las investigaciones hay textos que reflejan muy bien la atención que este factor suscita en las empresas en el proceso de selección.³
- Experiencia específica. Varios empresarios ponen como requisito que el candidato a ser contratado tenga experiencia específica para el cargo, lo que supone tener experiencia laboral previa. Esta expectativa se manifiesta con mayor frecuencia en empresas medianas y de comercio, en tanto que en las grandes pareciera haber menos exigencias sobre el tema, ya que suelen tener instalados mecanismos formales de capacitación.
- Otras características evaluadas de los candidatos –con mediana importancia– en el estudio de El Salvador, fueron el origen público o privado del centro de estudio, como también el conocimiento del idioma inglés. Por otra parte, otro elemento gravitante en la contratación que se agrega en Ecuador, es la consideración del entorno social y familiar en que se desenvuelven los jóvenes, puesto que es un marcador de confianza que da indicios de la formación valórica y cultural del postulante.

En el informe de Perú se destaca la variable “capacidad de comunicación oral y escrita”, que es considerada relevante en el proceso de selección porque, según indican: “se sabe que el trabajador peruano promedio encuentra dificultades para expresarse, especialmente en forma oral, razón por la cual la ‘facilidad de palabra’ es un requisito indispensable”, agregándose que en estas habilidades los jóvenes superan a los adultos.

³ Algunas observaciones registradas en el estudio de Ecuador expresan la postura general detectada ante el tema, como por ejemplo, las siguientes: “...nosotros le decimos claramente que si tiene, por ejemplo, un tatuaje en el brazo y va a trabajar con nosotros tiene que usar manga larga, no importa el tatuaje, él puede hacer lo que quiera, no es problema, lo importante es que mientras esté trabajando, guarde el mayor respeto”. A su vez, un psicólogo industrial opina en el mismo estudio: “Es que cuando usted les ve, se imagina que es drogadicto, cree que es pandillero, es la imagen que uno se forma, si viene con cola, por más bien puesto que esté, usted cree que le van a desbaratar toda la imagen de la compañía”.

3. Características de los jóvenes

Dentro del proceso de contratación de jóvenes, también interesaba conocer hasta qué punto algunas características atribuidas genéricamente al hecho de ser joven, como la capacidad de aprender, la creatividad, la flexibilidad y otras, favorecen la decisión de contratarlos. Sobre este tema se encontraron interesantes similitudes en los distintos estudios, según se desprende de los datos entregados a continuación:

- Capacidad de aprender. Esta característica es claramente la más valorada en la decisión de contratar mano de obra joven. El 95% de los empresarios de Chile, el 100% en El Salvador, el 83% en Ecuador, y el 72,4% en Paraguay la calificaron como “muy importante” e “importante”.
- Mayor flexibilidad. Esta característica fue calificada como relevante por el 83% de los entrevistados en Chile, el 76% en El Salvador y el 59% en Paraguay. Aunque se estima importante en todos los segmentos, es relativamente menos valorada en las pequeñas empresas y en las de servicios. En el informe de Ecuador se amplían los conceptos relacionados con la “flexibilidad de los jóvenes”, observándose que ésta incluye aspectos como la ductilidad, los menores compromisos y responsabilidades familiares, y la mayor rapidez para enfrentar los cambios y acoger las condiciones que se les presenten.
- Mayores habilidades con la tecnología y manejo computacional en general. Esta es otra de las características reconocidas en los jóvenes y fue altamente valorada por el 85% de los empresarios en Chile, el 69% en El Salvador y el 60% en Paraguay. Como tendencia, presenta una mayor importancia relativa entre las empresas de servicios y las grandes.
- Salarios más bajos. La posibilidad de pagar salarios más bajos es considerada un factor que gravita en el momento de contratar jóvenes, aunque en los distintos estudios se mencionó en una proporción considerablemente más reducida que las otras características, dando la impresión de que en estas respuestas podría haber una subdeclaración. Es probable que no se considere adecuado reconocer explícitamente que de hecho es un elemento que toman en cuenta al contratar mano de obra juvenil. Esta razón fue relativamente más mencionada en el estudio de Perú que en los de otros países.

4. Desempeño laboral del joven y sus expectativas

Una vez seleccionado y estando en el trabajo, surge en el joven la interrogante de cómo es percibido su desempeño por parte de los empleadores. En el estudio realizado en Perú, se incorporó una interesante comparación entre el desempeño de los jóvenes y el de los adultos frente a una serie de atributos. 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 referente a puntualidad, actitud frente al trabajo, responsabilidad, confidencialidad y buena conducta”.

Al sintetizar la información de los distintos estudios sobre este tema, se deduce que los empresarios tienen distintas percepciones con respecto al desempeño de los jóvenes en el trabajo, a veces contrapuestas. Así, algunos opinan –por ejemplo– que los jóvenes son “muy responsables” y otros, todo lo contrario, que son “muy irresponsables”, lo que no hace sino confirmar la hipótesis de que existe una diversidad de prototipos asociados al joven respecto de su relación con la actividad laboral.

Sin embargo, a pesar de su diversidad, de esta percepción es posible extraer algunas tendencias de carácter más bien cualitativo, pero que tienen la virtud de mostrar el abanico de calificaciones y atributos tanto positivos como negativos de dicho desempeño.

Aspectos positivos en el desempeño laboral del joven:

- Energía, vitalidad, dinamismo
- Facilidad para aprender
- Adaptabilidad, ductilidad, flexibilidad, capacidad para adaptarse al cambio
- Iniciativa, creatividad
- Buena predisposición para abordar nuevos trabajos
- Compromiso con la empresa
- Buen estado de ánimo
- Responsabilidad, cuidan su trabajo

Aspectos negativos en el desempeño laboral del joven:

- Irresponsabilidad, impuntualidad
- Falta de motivación, falta de metas
- Impaciencia, quieren las cosas muy rápido
- Querer surgir sin esfuerzo
- Falta de experiencia
- Falta de compromiso con el trabajo
- Inconstancia
- Poco espíritu de sacrificio, se dan por vencidos muy fácilmente
- Poco respeto por la autoridad, no reconocen la jerarquía

En relación con las expectativas, se consultó a los empresarios cuáles son, según ellos, las expectativas de los jóvenes al insertarse en el mundo laboral. En sus respuestas, los empresarios hacen distinciones entre estas expectativas, básicamente diferenciando el foco de atención o de interés que perciben en los jóvenes. De este modo, identifican a jóvenes que tienen expectativas de lograr un desarrollo profesional, diferenciándolos, por ejemplo, de los que quieren “más tiempo libre”.

Al categorizar las distinciones que aparecen en los resultados, se pueden identificar los siguientes focos de interés que los empresarios atribuyen a los jóvenes, y que no son necesariamente excluyentes entre sí; se trata ante todo de un tema de énfasis, es decir, qué es lo que el joven privilegia –desde la mirada del empleador– o a qué le asigna mayor importancia en lo que espera de su inserción laboral.

- Foco puesto en el dinero o recompensa: están dispuestos a transar o no transar en función de esta variable
- Foco puesto en la valoración de las características del trabajo o función: buscan principalmente desarrollo vocacional o personal
- Privilegian sus intereses personales: buscan equilibrar el trabajo con otros intereses personales y, por tanto, valoran la disponibilidad de tiempo, la familia y otros aspectos
- Esperan obtener un desarrollo de la formación lograda: tienen expectativas de desarrollarse profesionalmente
- Velocidad esperada de logro y reconocimiento: rapidez con que esperan obtenerlos

Desde la perspectiva de estos focos de interés, se pueden identificar tipos de expectativas de los jóvenes, como por ejemplo, las del cuadro V.1

5. Permanencia y rotación

Al tratar el tema de la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo, surge la interrogante sobre su permanencia en las empresas, porque se relaciona con la estabilidad laboral y también con otros factores, como costos de adaptación y gastos de capacitación para las empresas. Además de lo anterior, interesaba indagar sobre la rotación de la mano de obra juvenil, pues existe la idea de que habría mayor rotación en la fuerza laboral joven que en la de mayor edad.

Las investigaciones en los distintos países permitieron ahondar en este tema. En los resultados de Chile, El Salvador y Ecuador se observa una tendencia similar, indicando que el nivel de rotación, en general, es más bien “normal” (50% de las empresas en Chile y 77% en El Salvador) o “baja” (36% en Chile y 21% en El Salvador). En Chile, una ligera mayor proporción califica el nivel de rotación como “alto” (11%).

Si bien mayoritariamente se considera que el nivel de rotación está dentro de lo esperado o que es incluso bajo, este movimiento de personal representa un problema para una proporción no desdeñable de empresas (23% en Chile y 26% en El Salvador).

A la vez, se reconoce que habría una mayor rotación laboral relativa entre los jóvenes que entre los de mayor edad. La percepción es similar en los tres estudios: así se reconoció en el 52% de las empresas en Chile, en el 46% en El Salvador y en el

43% en Ecuador. En los estudios se coincide también en mostrar que la rotación es mayor entre las empresas industriales y en las de mayor tamaño.

Es interesante destacar que, tanto en Chile como en El Salvador, donde se hizo la pregunta directa, la gran mayoría de los empresarios (88 y 75%, respectivamente) opinan que los jóvenes que se retiran de la empresa lo hacen por cuenta propia y, en general, para buscar mejores oportunidades, porque se frustran, o para continuar sus estudios. Como se aprecia en los datos, solamente en El Salvador se observa una mayor presencia de políticas para gestionar la estabilidad. El cuadro V.2 sintetiza estos resultados.

En los resultados del estudio de Perú, se advierte que también en ese país los empresarios perciben que los jóvenes alcanzan una duración media en el empleo, menor

Cuadro V.1

FOCO EN QUE LOS JÓVENES CENTRAN SUS EXPECTATIVAS, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS

Dinero, recompensa	Valoración de las características del trabajo o función	Intereses personales	Desarrollo de la formación lograda	Velocidad esperada de logro y reconocimiento
Jóvenes que prefieren no trabajar cuando consideran que el salario es bajo	Jóvenes dispuestos a aceptar trabajos de menores ingresos ante la posibilidad de encontrar un espacio de desarrollo y crecimiento personal o de satisfacción de intereses vocacionales	Jóvenes que buscan horarios que les faciliten otras actividades, y que sean compatibles con aspectos más personales (familia, esparcimiento)	Jóvenes que se esmeran por desarrollarse profesionalmente Jóvenes que asignan un alto valor de mercado a lo que estudiaron y piden altos ingresos aunque no tengan práctica y experiencia	Jóvenes que, por una parte, quieren un desarrollo profesional, pero, por otra, esperan obtener un éxito económico rápido Esperan dinero fácil y rápidos ascensos

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Leticia Carosini, "Inserción laboral de los jóvenes en Paraguay: la visión de los empresarios" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CPES.pdf>>; Juan Chacaltana, "La inserción laboral de jóvenes en Perú: la visión de los empresarios" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2004, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Cedep_Empresarios.pdf>; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), "Ecuador: informe sobre los requerimientos de la demanda laboral" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Flacso-ECU%20Demanda%20Laboral.pdf>>; Kaleido Consultores, "Estudio sobre los requerimientos de la demanda laboral" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2004 <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Kaleido.pdf>> y Lilian Vega y Marlon Carranza, "El Salvador: experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los jóvenes" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/IUDOP-UCA%20Informe%20final.pdf>>.

que la de los adultos. A diferencia de los datos expuestos, en Perú las explicaciones más frecuentes para esta mayor rotación se atribuyen más al comportamiento de la empresa que a la decisión de los propios jóvenes. Así, en el 28% de las empresas se opina que la rotación de los jóvenes se debe a que son contratados por períodos definidos; en el 22% se plantea que la razón es que no cumplen con las expectativas de la empresa, y sólo en un 21% se expresa que la rotación obedece a que los jóvenes se frustran rápidamente.

Pero es preciso hacer algunas consideraciones adicionales sobre el análisis de la rotación de los jóvenes.

Cuadro V.2
ROTACIÓN DE LA MANO DE OBRA EN LAS EMPRESAS
(En porcentajes)

	Chile	Ecuador	El Salvador
Calificación de la rotación del personal:			
Excesiva	3		-
Alta	11		2
Normal	50		77
Baja	36		21
El nivel de rotación es un problema para la empresa			
Sí	23		26
No	77		74
La rotación de jóvenes en comparación con la de los adultos es:		Un 43% opina que es mayor la rotación de jóvenes, el 57% que no hay diferencia	
Similar	36		37
Mayor	52		46
Menor	11		14
Los jóvenes se van por:			
Propia decisión	88		75
Decisión de la empresa	10		25
Razones de los jóvenes para irse de la empresa			
	Para buscar otras oportunidades	Se frustran rápidamente y renuncian (37%)	Porque se frustran
	Para seguir sus estudios		
	Porque se frustran		

Cuadro V.2 (continuación)

	Chile	Ecuador	El Salvador
Razones de las empresas para despedir a jóvenes	No cumplen con la expectativas de la empresa	No cumplen con las expectativas de la empresa (10%)	No cumplen con las expectativas de la empresa
	Estaba previsto, era un contrato temporal		Estaba previsto, era un contrato temporal
Tienen políticas para gestionar la estabilidad			
Sí	39		62
No	61		38

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), "Ecuador: informe sobre los requerimientos de la demanda laboral" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Flacso-ECU%20Demanda%20Laboral.pdf>>; Kaleido Consultores, "Estudio sobre los requerimientos de la demanda laboral" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2004, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Kaleido.pdf>> y Lillian Vega y Marlon Carranza, "El Salvador: experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los jóvenes" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/IUDOP-UCA%20Informe%20final.pdf>>.

En primer lugar, cabe pensar que la rotación puede tener mayor incidencia en sectores específicos de la economía o en funciones y especializaciones concretas. Hay ciertos tipos de negocio donde la alta rotación es inherente a las características de las funciones que se desarrollan, y donde el parámetro de rotación esperado es seguramente mayor que el de otros sectores o empresas. Es el caso de las cajas de supermercados, o del personal de las bombas de bencina y otras empresas que ofrecen condiciones laborales más adversas, con turnos de trabajo y bajos salarios, en general. Como se destaca en el estudio de Ecuador: "(hay rotación)... en las gasolineras que trabajan las 24 horas, donde hay gente que entra a trabajar y sale a los tres meses". Una hipótesis resultante de esta perspectiva es que la mayor rotación de jóvenes se concentra en cierto tipo de empresas, que a su vez son grandes empleadores de mano de obra juvenil.

En segundo lugar, recogiendo un comentario del estudio realizado en Perú, es posible que se esté produciendo un problema de tipo "semántico", en que se distingue a los que son considerados como trabajadores "de la empresa", o "trabajadores fijos" o "permanentes", diferenciándolos de las otras categorías de trabajadores: los "jornaleros" o "contratistas". Existe la posibilidad de que la preocupación o consideración del problema de la rotación se centre en los trabajadores que son definidos como "de la empresa", con los que se procura establecer lazos de mayor permanencia. La otra mano de obra es inestable y temporal por definición.

Finalmente, como fue planteado por algunos personeros entrevistados –de la muestra de informantes calificados–, la inestabilidad laboral y los altos niveles de desempleo hacen que los jóvenes cuiden su trabajo y contengan su inclinación más espontánea a dejar un trabajo para buscar otro.

6. Segmentación

Existe un cierto consenso en cuanto a que el universo de jóvenes está segmentado y que no siempre es válido hablar de “los jóvenes” como una totalidad homogénea (Cepal y OIJ, 2004, p. 209).

En esa misma línea, varios informantes calificados entrevistados en Chile y empresarios de Ecuador entrevistados en profundidad identifican explícitamente a distintos tipos de jóvenes, que muestran variantes tanto en el proceso de inserción como en el comportamiento laboral, e insisten en que no corresponde hablar de “jóvenes” en términos genéricos.

Esa percepción se ve ampliamente corroborada por la diversidad de visiones de los jóvenes que demostraron tener los empresarios entrevistados, quienes coinciden en que son muchos los factores que diferencian a la juventud en su relación con el mundo laboral, además de los recursos educacionales, económicos, culturales y herramientas laborales con que se insertan en el mercado (educación, nivel cultural, nivel socioeconómico).

Entre estos factores diferenciadores se destacan principalmente tres, cuya incidencia en el proceso de inserción y desempeño laboral sería mayor:

- El subsegmento etario: los menores de 25 años y los mayores de 25 años.
- El tener o no responsabilidades y compromisos familiares. En el informe de Ecuador se destaca esta variable, enfatizándose que a los jóvenes que tienen obligaciones incluso “les toca aguantarse ante los malos tratos, malos modos”.
- Los proyectos y expectativas de desarrollo profesional que los hacen tener o no una visión de más largo plazo.

Tal vez no se pueda hablar de una “segmentación” propiamente, como una clasificación elaborada a partir de variables fijas que marquen la diferencia entre un subgrupo o categoría y otro. Siguiendo el enfoque propuesto en Cepal/OIJ (2004, p. 16), en el análisis e interpretación del joven, más que segmentos estancos, parece válido utilizar la perspectiva del joven como un “proceso en curso”. Con este enfoque, la actividad laboral aparece como un punto de quiebre en dicho tránsito.

Dada la postergación de la edad promedio en que los jóvenes se hacen adultos mediante el trabajo y la creación de su propia familia, y puesto que estas transiciones ocurren en forma diversa entre los jóvenes de diferentes países y grupos sociales, en la fuerza laboral juvenil se encuentran jóvenes que transitan por distintos momentos del proceso de llegar a ser adultos. Se podría plantear, por ejemplo, que habría jóvenes que –demorados en su proceso de inserción, como señala el enfoque señalado–,

a pesar de trabajar, podrían estar en etapas más lejanas de la adultez que otros. En esta posición se encontrarían los jóvenes aún adscritos a la cultura “adolescente-juvenil”, con todo el bagaje de comportamientos y códigos de identificación de ese grupo (mayor irresponsabilidad, tatuajes, aros y otros).

Por el contrario, jóvenes situados en otra etapa de este proceso y tal vez con proyectos personales de inserción más claros y buscados, se acercarían a la categoría de “joven adulto” con expectativas y comportamientos laborales distintos.

Estas posiciones no están necesariamente atravesadas por la variable edad y puede haber jóvenes coetarios en distintos puntos de la escala. Para comprender realmente el proceso de inserción de los jóvenes, sería interesante desarrollar un modelo de análisis que contenga distinciones capaces de dar cuenta de esta segmentación dinámica, en proceso, que representa este fenómeno.

C. MERCADO LABORAL: DEMANDA Y PERCEPCIÓN DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA

En el estudio se plantearon interrogantes como: ¿Cuán satisfechos están los empresarios con la fuerza laboral de que disponen? ¿Qué características de la mano de obra podrían requerir en el futuro próximo? ¿Encuentran en el mercado laboral lo que necesitan? Para cubrir estos puntos, el análisis del mercado de trabajo se elabora a partir de los datos de dotación y sobre la base de las opiniones de los empresarios respecto de lo que les ofrece el mercado.

1. Demanda

Un indicador de la demanda potencial de mano de obra se desprende de las declaraciones sobre expectativas de incremento de la dotación de personal a mediano plazo y de la satisfacción con dicha dotación.

En una cantidad significativa de empresarios entrevistados se advierte un panorama alentador para el futuro cercano –a cinco años plazo–, pues estiman que requerirán ampliar su fuerza de trabajo. En Chile, el 58% de los entrevistados consideran que la dotación actual no se adecuará a los requerimientos previsibles a ese plazo y necesitarán incrementar mano de obra, tanto por razones de crecimiento y expansión, como también debido a la necesidad de incorporar personas especializadas en tecnología avanzada. Esta proporción es incluso un poco más alta en El Salvador, donde en el 68% de las empresas se cree que será necesario contratar más personal, también debido a planes de expansión. A diferencia de los dos casos anteriores, los requerimientos futuros en Ecuador aparecen menores (39%), y la mayoría de los entrevistados argumentan que con la dotación actual llegarán bien a ese futuro.

Aunque en las empresas se aprecia un nivel de satisfacción relativamente alto con la dotación actual, en cuanto a cantidad, el margen de inadecuación de dicha dotación permite reconocer una cierta demanda subyacente de mano de obra. El nivel de adecuación de la dotación en este aspecto se muestra en el cuadro V.3.

Ecuador es el país en que, según los datos, se estaría manifestando un nivel relativamente más alto de insatisfacción. Sobre las razones de este hecho, la gran mayoría hacen referencia a niveles de déficit más que a temas de sobredotación. Al respecto, según la información registrada en la mayoría de los casos, tanto la condición económica de las mismas empresas –no tener recursos disponibles para nuevos contratos– como la situación general del país, son el principal motivo de estos niveles de inadecuación. Esto último fue planteado explícitamente en el informe de Paraguay, señalándose que “el entorno macro de recesión es una limitante en la dotación, pues por un lado la situación económica no permite mayores contrataciones aunque se requiera mayor cantidad para cubrir las necesidades”.

En la consulta, se profundizó en la adecuación de la actual dotación de mano de obra en relación con ciertas características; los tres estudios que contienen información detallada sobre este tópico son los de Chile, Ecuador y Paraguay. Como se aprecia en el cuadro V.4, los datos permiten observar bastantes similitudes, destacando que las dos áreas de mayor insatisfacción relativa se refieren a habilidades técnicas y a actitudes y valores laborales.

Quienes opinan que su dotación no es adecuada en habilidades técnicas, argumentan que su personal carece de un mayor nivel de profesionalización y especialización. En cuanto a la satisfacción con las actitudes y valores laborales, los datos indican que las deficiencias parecieran estar principalmente en aspectos como: “falta de responsabilidad” y “falta de compromiso”.

Esta demanda potencial es, sin duda, sectorizada, y un análisis más profundo del tema supone reconocer las variaciones en la satisfacción de dotación según el sector

Cuadro V.3
NIVEL DE ADECUACIÓN A LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA
DE SU ACTUAL DOTACIÓN DE MANO DE OBRA
(En porcentajes)

Paraguay	87
Chile	86
El Salvador	83
Perú	80
Ecuador	75

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Leticia Carosini, “Inserción laboral de los jóvenes en Paraguay: la visión de los empresarios” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CPES.pdf>>; Juan Chacaltana, “La inserción laboral de jóvenes en Perú: la visión de los empresarios” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2004 <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CEDEP_Empresarios.pdf>; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), “Ecuador: informe sobre los requerimientos de la demanda laboral” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Flacso-ECU%20Demanda%20Laboral.pdf>>; Kaleido Consultores, “Estudio sobre los requerimientos de la demanda laboral” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2004, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Kaleido.pdf>> y Lilian Vega y Marlon Carranza, “El Salvador: experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los jóvenes” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/IUDOP-UCA%20Informe%20final.pdf>>.

Cuadro V.4
NIVEL DE ADECUACIÓN A LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA
DE LA DOTACIÓN DE PERSONAL, CON RESPECTO A HABILIDADES
TÉCNICAS, ACTITUDES Y VALORES
 (En porcentajes)

	Chile	El Salvador	Paraguay
Edad	97	92	99
Habilidades técnicas	85	83	88
Actitudes y valores	85	83	94

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Leticia Carosini, "Inserción laboral de los jóvenes en Paraguay: la visión de los empresarios" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CPES.pdf>>; Kaleido Consultores, "Estudio sobre los requerimientos de la demanda laboral" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2004<<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Kaleido.pdf>> y Lillian Vega y Marlon Carranza, "El Salvador: experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los jóvenes" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/IUDOP-UCA%20Informe%20final.pdf>>.

económico al que la empresa pertenece. A título de ejemplo, en los datos disponibles en el estudio de Chile se señalan interesantes variaciones entre sectores en cuanto a lo adecuado de sus dotaciones respecto de habilidades técnicas. Según esta información, sólo en el 78% de las empresas del sector industrial se considera adecuada la dotación de acuerdo con esta característica, mientras el grado de satisfacción con dichas habilidades alcanza al 92% de las empresas de servicios consultadas.

Este alto nivel de satisfacción con la dotación en cuanto a habilidades técnicas podría deberse a que, dado el tipo de funciones realizadas en la mayoría de las empresas de servicios, éstas utilicen mucho personal cuyas habilidades se relacionan con herramientas computacionales. En este aspecto, es probable que tal requerimiento esté mejor cubierto, ya que la mano de obra calificada en este campo, especialmente entre los jóvenes, se encuentra más disponible en el mercado.

También cabe resaltar el fenómeno de la tercerización o subcontratación (*outsourcing*) respecto de la demanda de mano de obra, ya que –como se indicó al inicio– varias de estas empresas han incrementado sus dotaciones por medio de esta modalidad de contratación y tienen la intención de continuar con esta tendencia. Es importante tener esto en cuenta, porque la demanda de mano de obra que pudiera desprenderse de estos datos no sería enteramente requerida por las empresas propiamente tales, sino que al menos parte de ella se manifestaría a través de las empresas "contratistas" o "de servicios".

Dicho sistema de contratación a través de terceros resulta beneficioso para las empresas en muchos sentidos, pero también es sabido que las condiciones laborales que ofrece a los empleados son, en varios aspectos, menos ventajosas que las ofrecidas por las empresas "madres", como se las suele llamar. En efecto, se reconoce que la tercerización de las labores tiene un efecto negativo en:

- el salario y sobre el conjunto de ingresos de los trabajadores (beneficios sociales, primas y otros)
- la estabilidad en el empleo
- algunas condiciones de trabajo como horarios, extensión de la jornada, horas extras, seguros de salud, entre otras.

En el informe de Ecuador se alude a este tema, asumiendo que es una tendencia que se ha ido incrementando en ese país y que probablemente lo siga haciendo. Se plantea que el sistema recién está siendo normado y se reconocen ventajas significativas para la empresa (contratación más flexible, salarios más bajos, contratos según requerimientos, y otras); pero también se identifican desventajas (inseguridad laboral de los trabajadores, menor compromiso e identificación de éstos con la empresa, no se puede manejar directamente al personal, entre otras).

Podría agregarse que esta demanda potencial, relacionada con los requerimientos de las empresas, pero atendida a través de empresas intermediarias, constituye, en parte, una demanda de puestos de trabajo de menor calidad.

2. Oferta

En el análisis de la oferta de mano de obra, resulta imperativo tomar en consideración la situación económica general del país. El empresario se enfrenta a una determinada oferta de mano de obra en el mercado laboral, condicionada por la realidad socioeconómica del país y otros factores macrosociales, como pueden ser el desempleo y las migraciones. Este último fenómeno se menciona en el estudio realizado en Ecuador, indicándose que el país enfrenta un alto porcentaje de migración internacional de ecuatorianos (profesionales o personas con relativa mayor preparación) y, a su vez, de personas de países vecinos (Colombia, Perú) que llegan a Ecuador en busca de trabajo, generando un “exceso de mano de obra”:

- Siempre se prefiere a los extranjeros colombianos, peruanos, que se ofrecen a unos valores menores que el básico, eso perjudica no sólo a los jóvenes, sino a todo el personal, existe una oferta muy grande de mano de obra... y es por ello que se produce la salida de mucha gente de aquí, a España, Canadá, Estados Unidos.

Es indudable que ese factor condiciona la oferta de mano de obra, aunque no toda se derive al mundo laboral de las empresas del estudio, ya que además están los otros sectores no incluidos en la investigación, que también generan demanda de fuerza laboral (el agro, la construcción, las microempresas, los trabajos informales y otros).

Por otra parte, cuando se dan cifras altas de desempleo, como se relata en el informe de Ecuador, se produce una sobrecalificación de la oferta, según se expresó en dicho informe:

- Si usted llama para un puesto, le vienen 100 carpetas y, no le miento, de las 100 carpetas le vienen 90 que no tienen trabajo y 10 que sí lo tienen, pero quieren ver otras

opciones... de las 90 personas que no tienen trabajo, le vienen unas 50 de profesionales y unas 30 que estuvieron en la universidad o a nivel de bachilleres o tecnólogos, y de las 30 le vienen unas 5 que tienen tercer curso de ciclo básico o no terminaron el colegio. Hay desempleo...

En el informe de Perú también se hace referencia a este fenómeno, destacándose que “existe una gran oferta laboral de jóvenes y que incluso para tareas que demandan baja calificación se presentan personas de alto perfil profesional”.

3. Percepción de la oferta en competencias “duras” (*hard skills*)

El nivel de satisfacción de las empresas con lo que encuentran en el mercado para atender a sus requerimientos es un indicador que permite conocer su evaluación del mercado laboral en tanto oferta de mano de obra. En el análisis comparativo se aprecian bastantes similitudes en los datos disponibles de los estudios de Chile, El Salvador y Paraguay.

Aunque el grado de satisfacción en el nivel de educación formal es relativamente alto, existe la percepción de que falta por mejorar la oferta en este aspecto. En el estudio de Ecuador resalta el hecho de que la educación secundaria, considerada como piso para la inserción laboral en las empresas, no sólo presenta un déficit en términos cuantitativos, sino que además su calidad es inadecuada (“El aprendizaje de ‘destrezas básicas’ en matemáticas y lecto-escritura, por ejemplo, impide a muchos jóvenes con enseñanza secundaria acceder al mercado de trabajo”).

No obstante estos resultados, la evaluación global de los empresarios es que el nivel educacional general habría mejorado en los últimos años, lo que fue mayormente explicitado por los entrevistados chilenos. La percepción que este segmento tiene de las mejoras en la educación formal de la mano de obra confirma datos disponibles

Cuadro V.5
EVALUACIÓN DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA EN
EDUCACIÓN Y HABILIDADES TÉCNICAS
(Nivel de satisfacción de requerimientos, en porcentajes)

	Chile	El Salvador	Paraguay
Nivel educacional	82	77	85
Habilidades técnicas	69	69	78

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Leticia Carosini, “Inserción laboral de los jóvenes en Paraguay: la visión de los empresarios” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CPES.pdf>>; Kaleido Consultores, “Estudio sobre los requerimientos de la demanda laboral” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2004, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Kaleido.pdf>> y Lilian Vega y Marlon Carranza, “El Salvador: experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los jóvenes” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/IUDOP-UCA%20Informe%20final.pdf>>.

sobre este fenómeno, con la indudable ventaja que esto implica para la inserción laboral de los jóvenes (Cepal/OIJ, 2004, p. 210).

A diferencia del nivel básico de educación, el grado de insatisfacción es mayor cuando se trata de encontrar en el mercado la mano de obra con las habilidades técnicas que necesitan. Al respecto, se menciona una serie de deficiencias, entre las que se destacan:

- Falta de conocimientos técnicos específicos. Esta deficiencia se centra sobre todo en cierto tipo de empresas con mayor nivel de especialización y uso de tecnología de punta.
- La calidad general de la formación técnica. A pesar de que este factor fue mencionado en general en los distintos estudios, en el informe de Perú se dice que, sobre todo respecto de algunas funciones (mecánicos, vendedores, ingenieros de sistemas), los empresarios señalaron que si bien existe una elevada oferta de trabajadores para esas ocupaciones, la gran mayoría no se desempeñan adecuadamente debido a una capacitación o formación previa deficiente.
- Poca experiencia práctica y preeminencia de conocimientos teóricos. Esta carencia explica la necesidad que manifiestan las empresas de tener que hacer largos procesos de inducción y entrenamiento para aplicar el conocimiento que traen desde las casas de estudios. Por eso, también la experiencia previa es uno de los criterios que privilegian en el momento de la selección del postulante. Las empresas no quieren pagar el “costo” de tener que entrenar a las personas y prefieren, en lo posible, que vengan preparadas para empezar a desarrollar cuanto antes las funciones.
- Deficiencias en el manejo computacional. Aunque no aparece como un factor muy generalizado, en algunos casos fue presentado con cierto nivel de inadecuación para responder a los requerimientos.
- Falta de idiomas, especialmente inglés. También fue mencionado, aunque en forma relativamente marginal.

Al igual que en otros temas analizados, también es heterogénea la percepción que los empresarios tienen respecto de la calificación de la oferta de mano de obra, dependiendo del sector de la economía y del tamaño de la empresa. Unos consideran más satisfactoria la oferta que otros, y sólo un análisis más segmentado podría proporcionar información más precisa sobre las deficiencias, a fin de introducir mejoras.

Como ejemplo de lo enunciado anteriormente, se pueden observar los resultados del estudio realizado en Chile, donde hay datos diferenciados por sector y tamaño sobre la percepción de la oferta en términos de habilidades técnicas específicas (cuadro V.6).

Esta información permite determinar, por ejemplo, que hay mayor satisfacción con la oferta de mano de obra entre las empresas del sector industrial y entre las grandes empresas. En el resto de los segmentos, existe una mayor proporción de em-

Cuadro V.6
CHILE: NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL MERCADO LABORAL
DE LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS, SEGÚN HABILIDADES
TÉCNICAS ESPECÍFICAS
 (En porcentajes)

	Sector de la economía				Tamaño		
	Total	Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
Sí	69	78	66	64	64	65	77
No	30	22	34	33	33	35	23
No sabe	1			3		2	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Kaleido Consultores, “Estudio sobre los requerimientos de la demanda laboral” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2004, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Kaleido.pdf>>

presas que no encuentran en el mercado lo que necesitan en habilidades técnicas específicas para sus requerimientos.

Una de las hipótesis que podría explicar esta variación entre los segmentos es que las grandes empresas y las del sector industrial tienen sistemas de entrenamiento y capacitación instalados y podrían tener menos expectativas de encontrar personas totalmente capacitadas en el mercado, cosa que se daría con menos frecuencia entre las empresas de menor tamaño. Otra explicación es que, efectivamente, desde un punto de vista global, la oferta de mano de obra esté más capacitada en aspectos técnicos específicos, mayormente aplicables a las empresas industriales que a las de los otros rubros.

En el estudio de Ecuador también se destaca “la evidente preocupación de los empresarios por el nivel educativo, sobre todo en las empresas de servicios, en donde se requiere un nivel más alto de calificación”, aunque se reconoce que actualmente hay una mejor preparación que antes en aspectos tecnológicos.

Identificar en forma más específica las deficiencias en las competencias técnicas de la oferta de mano de obra permitiría emprender acciones para responder más efectivamente a esos requerimientos.

4. Percepción de la oferta en competencias “blandas” (*soft skills*)

Al consultarse por las carencias que perciben en lo referente a las llamadas competencias blandas, lo mencionado en general en los distintos estudios alude principalmente a:

- i) la falta de compromiso y de responsabilidad frente al trabajo;
- ii) el desequilibrio que tienen entre las expectativas y exigencias propias de la función; y
- iii) la disposición hacia el trabajo.

En el estudio de Chile se recoge la impresión de que “se está pobre” en lo que son las competencias básicas o blandas. Algunos de los puntos mencionados al respecto son:

- Se esperan habilidades personales como: saber aprender, sintetizar, tomar decisiones, resolver problemas, trabajar con otros, capacidad de adaptación al cambio, de integración al equipo, de innovar.
- En el caso de los operarios, se espera que tengan disponibilidad horaria para turnos, y buenas condiciones físicas.
- Se espera que la persona esté sana, no tenga adicciones (droga, alcohol). Que tenga buena vista (para muchos trabajos).
- Se requiere mayor orientación al cliente y hacia la calidad en general.
- Se busca presencia física, presentación personal, cuando tienen relación con clientes.

En cuanto a la oferta de jóvenes, las principales falencias en competencias “blandas” se relacionan con los siguientes temas:

- i) Lenguaje: poca capacidad de escuchar, de comprender.
- ii) Dicción : problemas de articulación, de dicción.
- iii) Escritura: problemas de ortografía, de redacción, de organizar ideas en un texto escrito.
- iv) Lectura: les cuesta leer, no tienen el hábito, lo que incide en la capacidad y disposición para actualizarse.
- v) Comunicación: tienen poco entrenamiento para comunicarse con adultos y, en general, para trabajar con otros.

5. Relación oferta-demanda

Se han analizado los datos de la percepción del mercado laboral desde la demanda y desde la oferta, por separado. Al respecto, surgen varias interrogantes: ¿Cómo se articulan ambos fenómenos? ¿Saben las empresas explicitar sus requerimientos para que la oferta pueda adecuarse a ellos? ¿Cuáles son las vías que tienen los centros educativos para informarse de las necesidades y requerimientos de las empresas? ¿Es posible anticiparse a estos requerimientos?

Son interrogantes centrales que atraviesan la problemática del mercado laboral y de la inserción de los jóvenes en éste, ya que una mayor integración entre la oferta y la demanda significa eficiencia en el uso de los recursos tanto personales como del país. Esta argumentación está en la base de la necesidad de elaborar políticas públicas que contribuyan a la adecuación entre ambos componentes del mercado.

Un antecedente sobre el tema que puede desprenderse de los resultados, especialmente de las entrevistas realizadas a informantes calificados, se refiere a la capacidad

de los empresarios para explicitar sus requerimientos, describiendo con claridad las características de las competencias y habilidades que necesitan cubrir en los puestos de trabajo. Lo mismo sucede para estimar dotación y anticipar las competencias. Aquí también se observa una cierta segmentación, esta vez por tamaño de empresa, en la medida en que las grandes empresas, que trabajan con proyecciones, pueden saber con mayor claridad lo que requerirán a mediano plazo. Por su parte, la empresa mediana tiene más claro su panorama a corto plazo y al menos conocería su inversión en tecnología, mientras las pequeñas y microempresas están en inferiores condiciones para definir y anticiparse a sus requerimientos.

Asimismo, hay datos en que se muestra que las empresas tienen escaso conocimiento de lo que pueden encontrar en el mercado, en términos de competencias genéricas o técnicas. He aquí algunos indicadores que dan cuenta de esto:

- Las empresas tienden a contratar profesiones más que a buscar a la persona con las calificaciones para hacer lo que se necesita hacer.
- Los empresarios están desinformados y no saben cómo expresarse en términos de competencias. Tienen sólo ideas o “imágenes” creadas frente a ciertas profesiones, “les suenan”, y esas son las que suelen pedir.
- Hay un desajuste entre competencias requeridas y competencias demandadas.

Finalmente, en el mercado habría sectores con mayor madurez –que corresponden a funciones productivas más tradicionales– para las que ya existe información acumulada y difusión de los criterios de diferenciación de competencias y calificaciones. Es el caso, por ejemplo, del sector metalmecánico, en que el desarrollo técnico-ingeneril ya alcanzó un cierto tope de evolución, a diferencia de la electrónica, donde se está en pleno proceso de desarrollo.⁴

D. CONCLUSIONES

En el estudio se observan una serie de resultados, algunos de los cuales podrán ser validados en futuras investigaciones, mientras en otros se dan luces sobre orientaciones que atiendan a los requerimientos de los empresarios y aporten, a la vez, al desarrollo del mercado laboral de los jóvenes.

La primera observación es que la perspectiva del mercado de trabajo que presenta el empresariado necesita incorporar las variables de análisis económicas y sociales que permitan interpretar adecuadamente sus visiones y expectativas sobre la inserción de los jóvenes en el mundo laboral.

⁴ En otros estudios se ha detectado la falta de contacto entre la demanda y la oferta de mano de obra. Por ejemplo, Cacciamali (2005, p. 43) alude a una “asimetría de información”, según la cual el desempleado muchas veces no dispone de informaciones esenciales sobre los perfiles de las ocupaciones a las que se presenta, mientras que el empleador desconoce muchas de las características del candidato, su nivel de productividad y su posible adecuación a las funciones que tendría que ejercer. Este proceso sería más complejo cuando se trata de jóvenes y de empleos semicalificados.

En la composición de la fuerza de trabajo de las empresas consultadas y las prácticas de contratación de los últimos años se perciben algunas señales que pueden indicar tendencias por confirmar, como son: predominio de hombres; predominio del contrato directo en comparación con otras modalidades de contratación; presencia más frecuente de contratos suministrados por terceros en las empresas de servicios y en las grandes empresas –modalidad de contratación que va en aumento; fuerza laboral joven con mayor presencia relativa en el sector terciario (comercio y servicios).

En el proceso de selección de jóvenes para llenar puestos de trabajo, se destaca el uso extensivo que hacen las empresas de la modalidad de “recomendación de terceros” para acceder a los potenciales candidatos. Este fenómeno revela la importancia asignada a las redes sociales en el proceso de contratación, factor que pone en desventaja a los segmentos más jóvenes y de menor nivel educativo, que cuentan con un restringido capital social. Paralelamente, esta práctica es un indicador de la falta de estandarización de competencias y de certificaciones oficiales, capaces de demostrar formalmente las cualidades de la persona que se contrata.

También dentro del proceso de selección de jóvenes, la práctica de contactarse con centros educativos para reclutar candidatos a puestos de trabajo no demostró ser extensiva, lo que puede ser considerado como un indicador más de la falta de comunicación y de integración que existe entre el sector empresarial y el sistema educativo en general.

La calificación de la mano de obra, en función del requisito del puesto de trabajo, es el factor central en la decisión de su contratación. Una vez cumplido este requisito, se da mucha importancia a ciertos rasgos personales (actitud y disposición para el trabajo), a la presentación personal y al hecho de tener experiencia previa.

Existe una demanda específica de personas jóvenes por parte de las empresas, porque reconocen y valoran en la juventud muchos de sus atributos genéricos, como son: la capacidad de aprender, la mayor flexibilidad, mayores habilidades con la tecnología y manejo computacional.

Hay un cierto consenso respecto de valores positivos y negativos del desempeño laboral del joven. Entre los aspectos positivos destacan la vitalidad, la iniciativa, la capacidad de adaptación y la creatividad. Por el contrario, entre los aspectos negativos se señalan: la irresponsabilidad, la impuntualidad, la impaciencia, la falta de experiencia y la inconstancia. Sin embargo, los empresarios entrevistados demostraron tener visiones diversas sobre el desempeño y las expectativas en el mundo laboral del joven, confirmando la hipótesis de que efectivamente se está frente a un universo segmentado, tanto en variables duras como en subgrupos etarios –los menores de 25 años y los mayores de 25 años– y también en variables valóricas o de mayor subjetividad. La perspectiva que interpreta a la juventud como un proceso en curso conduce a plantearse un concepto de “segmentación dinámica”, distinción que aporta elementos explicativos para la comprensión de este fenómeno.

Los empresarios reconocen una mayor movilidad laboral relativa en los jóvenes que en los trabajadores mayores, y admiten que muchas veces ésta se produce por decisión del joven, en su búsqueda de mejores oportunidades profesionales y salariales. Esto puede leerse como un signo del contexto de trabajo en que muchos jóvenes

se ven inmersos ante condiciones de bajos sueldos, falta de estímulos y reconocimiento en las empresas y situaciones que, en general, no responden a sus propias expectativas.

Las declaraciones de los empresarios sobre expectativas de incremento de la dotación de personal a mediano plazo muestran, en general, un panorama relativamente alentador de la demanda potencial de mano de obra. Demanda que se ve sectorizada, con mejores perspectivas en el sector servicios y, sin duda, sujeta a las condiciones económicas de cada país. Es necesario considerar que parte de esta demanda de mano de obra va a propender a ser proporcionada por empresas externas (demanda tercerizada), con condiciones de contratación probablemente menos ventajosas que las que ofrecen las empresas “madres”.

En el estudio se muestra cómo una práctica de las empresas –principalmente las grandes– de hacer estimaciones de demanda de mano obra en sus planes de expansión, permitiría anticipar los requerimientos, apoyar proyecciones sectoriales de desarrollo y coordinar mejor la preparación de los jóvenes con las especializaciones requeridas.

En los distintos países existe una mayor satisfacción con la oferta de mano de obra en cuanto a requerimientos en el nivel de educación general, que en habilidades técnicas específicas (*hard skills*), lo que trae a la discusión el tema de la relación entre educación y exigencias del mercado.

En cuanto a las competencias “blandas” (*soft skills*), los aspectos en que se advierte mayor deficiencia dicen relación con: dominio del lenguaje (oral y escrito); idiomas; competencias genéricas (como entrenamiento en solución de problemas y trabajo en equipo); y factores de actitud vinculados a la responsabilidad y el compromiso con el trabajo.

Finalmente, respecto de la demanda de mano de obra, parece interesante recoger el dato que indica que el empresariado necesita describir y explicitar mejor sus requerimientos, a lo que se agrega su desconocimiento de lo que efectivamente ofrece el mercado en términos de competencias genéricas y habilidades específicas.

Desde la mirada del empresario, la oferta de mano de obra está altamente condicionada por factores macrosociales y económicos del respectivo país, como son el desempleo y los procesos migracionales.

Aunque el empresariado coincide en que ha mejorado el nivel educacional general, también percibe deficiencias importantes, desde una evaluación negativa de la calidad de la educación secundaria hasta la falta de formación técnica más especializada. Por otra parte, en el mercado laboral hay una oferta de mano de obra sobrecalificada, en que abundan perfiles profesionales para tareas que requieren de menor formación. Ambas situaciones denotan la descoordinación existente entre las políticas de educación y los requerimientos de la demanda.

En la información recogida se confirma la necesidad de mejorar los sistemas de información de mercado, de manera que se articulen las políticas públicas, el sistema educativo y la demanda empresarial. La participación activa de las empresas en la implementación de estos sistemas de información garantizaría la adecuación de este esfuerzo conjunto, que debiera abarcar también el sistema de certificaciones.

Capítulo VI

EXPERIENCIAS Y VISIÓN DE LOS EMPRESARIOS SALVADOREÑOS SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Lilian Vega y Marlon Carranza

INTRODUCCIÓN

Las actuales condiciones económicas exigen a las empresas disponer de personal con una calificación mayor que en otras épocas, para competir y mantenerse en el mercado. Una mayor capacitación implica necesariamente una inversión más elevada en el tiempo dedicado al estudio. Según esto, los jóvenes –que poseen el promedio más alto de años de estudio en el país– gozarían de mayores ventajas para incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, en El Salvador la tasa de desempleo juvenil duplica la registrada para la población total, evidenciando la dificultad de los jóvenes para conseguir empleo, lo que redundaría en su excesiva participación en puestos de trabajo del sector informal cuyas condiciones laborales se caracterizan por ser precarias.

Este capítulo se enmarca dentro de los esfuerzos por conocer mejor la problemática señalada. Se trata de profundizar en las características de la inserción laboral juvenil y los obstáculos correspondientes dentro de lo que se denomina sector formal de la economía. En esta ocasión, interesa conocer la perspectiva de los empresarios y la forma en que ellos analizan este problema.

Es importante mencionar que para realizar la investigación se utilizaron dos tipos de instrumentos: una encuesta a empresas ubicadas en el Área Metropolitana de San Salvador (AMSS) y entrevistas semiestructuradas con funcionarios de entidades gremiales empresariales e instituciones gubernamentales afines al tema.¹ Los resultados obtenidos dan cuenta de las opiniones vertidas por los entrevistados, pero no pueden ser utilizados para hacer inferencias estadísticas respecto de la totalidad de las empresas que constituyeron el universo de la muestra.

¹ Se realizó un total de 90 encuestas distribuidas por tamaño y sector. En relación con el tamaño, se realizaron 42 encuestas a empresas pequeñas, 21 a medianas y 27 a grandes. Con respecto al sector, se hicieron 23 encuestas a empresas industriales, 36 a empresas de comercio y 31 a empresas de servicios. La recolección de datos se efectuó durante los meses de septiembre y diciembre de 2004. Para más detalles véase Vega y Carranza (2005).

A. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Los resultados de la encuesta que aquí presentamos se dividen en seis apartados: características de la estructura laboral juvenil, opiniones sobre la dotación y cambios en el personal, políticas de contratación, capacitación, rotación y opinión general de los empresarios sobre los jóvenes presentes en el mercado laboral.

Se debe aclarar que los resultados no pretenden tener una validez estadística como para hacer inferencias respecto de las empresas establecidas en el Área Metropolitana de San Salvador. No obstante, sí son válidos los comentarios acerca de los resultados muestrales obtenidos.

1. Características de la estructura laboral juvenil

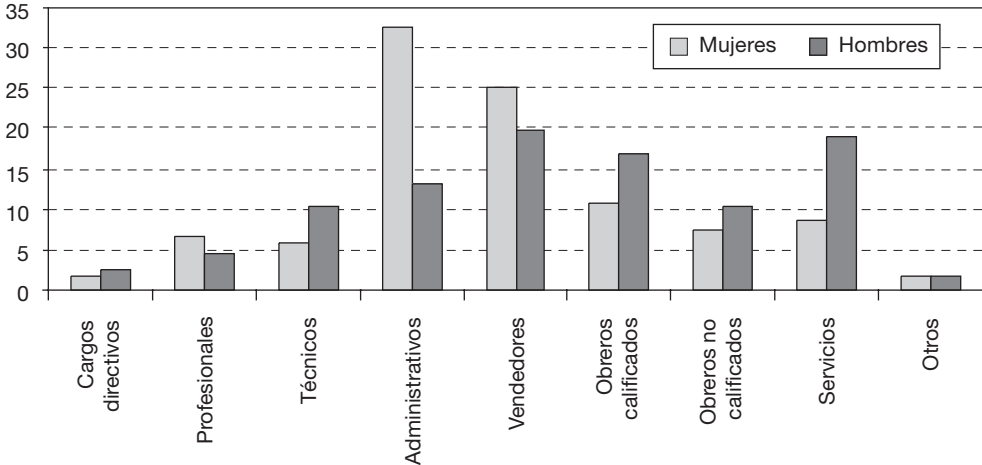
En esta sección se analiza la estructura laboral de la población joven ocupada, entendiéndose por jóvenes a aquellas personas de 15 a 29 años, ambos años inclusive. De acuerdo con los datos, el 52,7% de las personas (54,6% para las mujeres, 51,6% para los hombres) que trabajan en las empresas encuestadas se encuentran en este rango de edad. Cabe mencionar la escasa representación de los jóvenes menores de 18 años en los puestos de trabajo formal (cerca del 1%), lo que indica sus dificultades para incorporarse a una ocupación formal. No obstante, conviene aclarar que desde el punto de vista de la rentabilidad social en general, y educativa en específico, sería mejor que hasta los 18 años los jóvenes se dedicaran a su educación y no a trabajar. A pesar de las consideraciones sobre la rentabilidad social, las condiciones socioeconómicas del país hacen necesario que en muchos hogares las personas entren al mercado laboral a muy temprana edad; en tales casos, la mejor opción es encontrar un trabajo que permita cumplir con las expectativas que se esperan. Precisamente por ello es importante que los jóvenes que dan este paso encuentren ocupaciones de buena calidad.

Sin perjuicio de lo anterior, en el grupo de 15 a 29 años son los más jóvenes, es decir aquellos entre 15 y 19 años, quienes menos participan en el mercado laboral. Dentro de este grupo, prevalece la preferencia por los mayores; en efecto, el grupo de 25 a 29 años –tanto a nivel general como por sexo– representa más del 59% de la población joven ocupada. La situación es un tanto más pronunciada para las mujeres. Esto indica que, en general, es difícil para los más jóvenes encontrar empleos en empresas del sector formal ubicadas en el AMSS; ello es más dificultoso si se trata de jóvenes mujeres.

Otro indicador sobre la desventaja de las mujeres en comparación con los hombres es el hecho de que, en todos los rangos de edad, existe un porcentaje mayor (o al menos igual) de empresas que cuentan con hombres respecto de aquellas que cuentan con mujeres. Incluso para las más jóvenes, menos del 20% de las empresas han contratado mujeres de 15 a 19 años, comparado con más del 30% que han contratado hombres en el mismo rango de edad.

En términos generales, la estructura ocupacional de los jóvenes es bastante similar a la que presenta la población ocupada total, aunque aumenta el peso en los puestos administrativos y de vendedores, al tiempo que –como era de esperarse– disminu-

Gráfico VI.1
ÁREA METROPOLITANA DE SAN SALVADOR:
ESTRUCTURA OCUPACIONAL SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

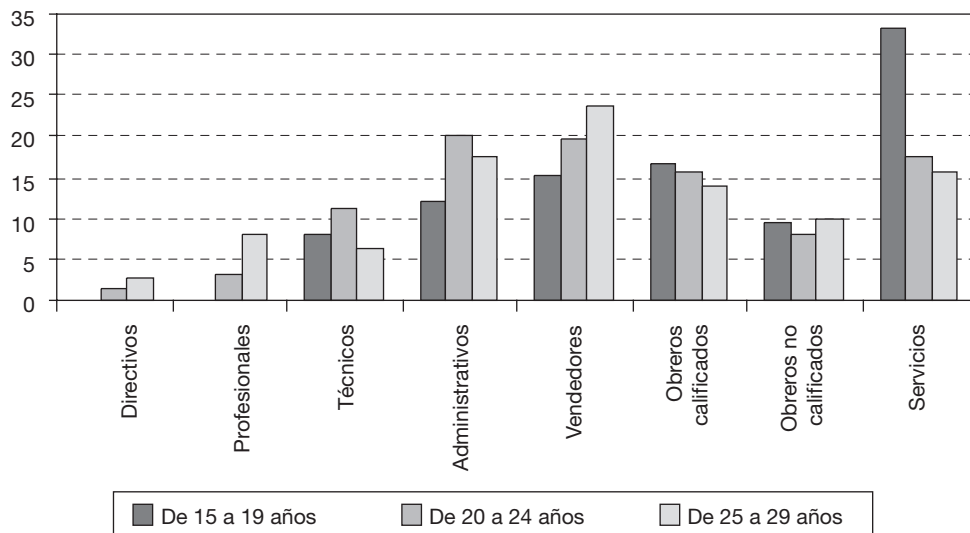
ye en los cargos directivos y profesionales. En el caso de las mujeres, una mayor proporción de ellas se mantiene en puestos administrativos y de ventas. Mientras en los hombres jóvenes, el mayor peso corresponde a los obreros calificados, no calificados, técnicos y de servicios.

Al efectuar la subdivisión por grupos de edad, sobresale la alta proporción de los más jóvenes que se dedican a trabajos de servicios. Entre los hombres, sin importar el rango de edad, la proporción dedicada a servicios es alta (el primero o segundo lugar), le siguen los obreros calificados, y entre los mayores prevalecen los vendedores por sobre los obreros calificados. Entre las mujeres, no importa mayoritariamente el rango de edad, predominan los puestos administrativos y de vendedoras.

De modo que lo más probable es que la población joven, que entra al mercado laboral formal del AMSS, se emplee en labores administrativas y de vendedoras, si son mujeres, y en servicios o de vendedores, si son hombres. En el caso de los más jóvenes, lo más probable es que ocupen un puesto de trabajo en el área de servicios.

Con el fin de ubicar la información anterior en un contexto educativo amplio, podemos decir que, al igual que para el total de la población ocupada de la muestra, el nivel educacional predominante en los jóvenes es el bachillerato, seguido de la educación universitaria. En ambos casos, los porcentajes para los jóvenes superan ligeramente los de los no jóvenes, lo que indica la tendencia a una mejor educación para las generaciones más jóvenes.

Gráfico VI.2
ÁREA METROPOLITANA DE SAN SALVADOR:
ESTRUCTURA OCUPACIONAL SEGÚN EDAD DE LOS JÓVENES



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

Nuevamente se observa que las mujeres propenden a alcanzar un mejor nivel educativo que los hombres. Muy pocos jóvenes se reportan con ninguna educación, y de esos pocos, ninguno es mujer. Al mismo tiempo, los porcentajes de mujeres con niveles de bachillerato y universitario son mayores que los de los hombres, mientras que los porcentajes de hombres con niveles de educación básica y media son mayores: 14,7% en comparación con 6,7% para las mujeres; es decir, los hombres duplican el porcentaje femenino, siendo ésta la mayor diferencia educacional entre ambos sexos.

2. Opinión sobre la dotación de personal y cambios en la composición del empleo

Una parte importante de la presente investigación se refiere a las percepciones que los empresarios tienen respecto de varios tópicos; el primero de ellos tiene que ver con la dotación de personal con que cuentan actualmente. Para conocer su opinión, se indagó sobre las características de la dotación de personal de que disponen las empresas, específicamente acerca de la cantidad, edad, habilidades técnicas, actitudes y valores, y la proporción entre el número de personas que trabajan en la empresa y sus ingresos.

La opinión generalizada de los empresarios es muy positiva con respecto a la calidad de sus empleados. En todas las categorías incluidas se advierte que más del 80% de los empresarios consideran adecuadas las características de éstos. La opinión más favorable se refiere a la composición etaria, con más del 95% de respuestas favorables. La categoría que presenta resultados menos positivos es aquella con que se midió la relación entre la cantidad de personas y el ingreso, lo que posiblemente obedece a la situación de escaso crecimiento económico que enfrentan las empresas.

En cuanto a los cambios en la dotación, prevalece el aumento de personal sobre la disminución o el estancamiento. Sin embargo, dentro de los tipos de contratación existen diferencias marcadas. Las empresas más estables resultaron ser aquellas que utilizan la subcontratación; así, más del 85% de ellas indican que la dotación de personal subcontratado ha permanecido igual. Por otra parte, el tipo más dinámico lo constituyen los servicios suministrados por terceros, esto es bastante significativo, pues en más del 75% de las empresas se señaló que la dotación de personal aumenta bajo este tipo de contrato. Es decir, que la “tercerización” (*outsourcing*) se está volviendo una opción cada vez más utilizada.² Finalmente, para los contratos directos, los porcentajes se acercan más al promedio y muestran resultados que tienden a ser más positivos que negativos, aunque existe un número significativo de empresas en que se declara que la dotación de personal por contrato directo se mantiene igual o ha disminuido

Cuadro VI.1
OPINIÓN SOBRE LA DOTACIÓN DE PERSONAL

¿La dotación de personal con que cuenta actualmente es adecuada en términos de...?	Sí	No	NS/NR
Cantidad	83,5	16,5	
Edad	96,7	3,3	
Habilidades técnicas	83,5	16,5	
Actitudes y valores	83,5	14,3	2,2
Proporción persona/ingreso	81,3	16,5	2,2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/ Universidad Centroamericana (UCA).

NS/NR: No sabe/No responde.

² Utilizaremos la denominación “subcontrato” cuando las personas son contratadas por la empresa bajo la modalidad de pago por servicios o contratos; también se les suele llamar supernumerarios, a destajo, por carga. Se trata de personas que se contratan cuando existen situaciones especiales, como las temporadas navideñas o la ocurrencia de un pedido extraordinario que necesita de personal extra. En cambio, entenderemos como “suministrado por terceros” cuando se trata de personas que trabajan en la empresa, pero cuyo pago lo efectúa otra empresa subcontratada; el ejemplo más típico es el personal de vigilancia o de limpieza.

(44%), lo que ilustra la situación de bajo crecimiento económico que experimenta la economía nacional.

Al profundizar en las causas que provocan los cambios en la dotación de personal, sobresale –dentro de lo que se clasifica como pautas de producción– una expansión de la capacidad productiva: en el 61,2% de las empresas se declara esta causa; y en cuanto al cambio tecnológico, la compra de nueva maquinaria (31,3%). También se debe anotar que en cerca del 18% de las empresas se expresa que el reajuste de personal ha motivado el cambio en su dotación.

Por otra parte, en el 68,1% de las empresas, sus ejecutivos opinan que la dotación de personal con que cuentan no es la más adecuada para enfrentar los requerimientos en los próximos cinco años; y en casi tres cuartas partes de éstas, lo atribuyen a planes de expansión. Esta respuesta es coherente con las buenas expectativas que evidencian los empresarios respecto del futuro.

En el caso de los empresarios que consideran adecuada su actual dotación de personal, ellos aducen que no piensan expandirse o que cuentan con personal suficiente, dado que cada cual hace bien su trabajo, lo que implica que no necesitan contratar más empleados.

Con respecto a cambios a nivel de género, en las empresas mayoritariamente no se reportan cambios en la proporción entre hombres y mujeres que laboran en ellas (74,7%). Cuando se indica que sí ha habido un cambio, el 65,2% declaran que han incrementado la proporción de mujeres. Estos datos podrían señalar que existe una tendencia muy leve a favorecer la equidad entre géneros en la inserción laboral formal. Sin embargo, esta ligera tendencia no puede considerarse un avance en esta materia, no sólo debido a su escasa magnitud, sino también porque al conocer las razones que motivaron estos cambios se constata la persistencia de roles y prejuicios tradicionalmente sexistas. Así, al justificar el aumento o la disminución de mujeres con respecto a los hombres, se aduce la razón “por el tipo de empleo”, es decir, se estima que exis-

Cuadro VI.2
RAZONES PARA CONTRATAR JÓVENES
(En porcentajes)

Por su dinamismo	17,6
Moldeabilidad	15,4
Tipo de trabajo	11,0
Capacidad de aprender	14,3
Habilidades	7,7
Ninguna condición especial	8,8
Capacidad y eficiencia	5,5
Experiencia	5,5
Otros	12,1
NS/NR	2,2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

NS/NR: No sabe/No responde.

ten empleos típicamente femeninos (como los administrativos) o típicamente masculinos. Otra manifestación de este sexismo es que en el 40% de las empresas se señala que el aumento de la proporción de mujeres se debe a la “amabilidad”, característica que no debería ser diferente entre hombres y mujeres.

En lo que se refiere a cambios en el nivel de calificación del personal de las empresas, en casi la mitad de ellas se opina que ha cambiado; y de éstas, en el 93,3% se resalta que ha aumentado el nivel. Este resultado es positivo de cara a una mejora en la productividad y eficiencia. Cuando se indaga sobre el cambio, las respuestas se concentran en una expansión de la demanda y en la búsqueda de la eficiencia. Estos cambios en el nivel de capacitación son percibidos como positivos para los jóvenes (el 68,9% opina que son positivos, comparado con un 20% que opina lo contrario). Tal resultado puede relacionarse con los mejores niveles de educación que los jóvenes presentan con respecto a los no jóvenes.

3. Políticas de contratación para jóvenes

Se trató de profundizar sobre la existencia de políticas de contratación específicas para jóvenes. Resulta que aunque los empresarios declaran no contar con una política específica, en el 97,8% de las empresas se expresa que contratan y que han contratado jóvenes durante los últimos cinco años.

No obstante la contratación, no se advierte una tendencia clara a preferir la contratación específica de personal joven. Una muestra evidente de la no preferencia por jóvenes es que a pesar de que en ninguna empresa se menciona alguna razón para no contratar jóvenes, en el 53,8% de las empresas que han contratado jóvenes se declara que en el momento de la elección no tenían pensado que debería ser una persona joven. La contratación se lleva a cabo porque el o la joven en particular cumplía con los requerimientos específicos del puesto de trabajo.

Cuando los empresarios piensan específicamente en contratar a una persona joven, sus principales razones se relacionan, en primer lugar, con el dinamismo que demuestran –en comparación con personas de más edad–, en segundo lugar, con la capacidad de adaptación que poseen (los empresarios lo expresan como moldeabilidad), y en tercer lugar, con la capacidad de aprender. Estas tres razones en conjunto representan más del 47% de las respuestas obtenidas.

Con el objeto de confirmar los resultados anteriores, se pide a los empresarios que categoricen, de acuerdo con su importancia, ciertas características predeterminadas que poseen las personas jóvenes. La característica con el mejor puntaje es la “capacidad de aprender”, seguida por la “mayor flexibilidad”; ambas características resultaron importantes anteriormente. Llama la atención que la menos importante de las características presentadas fue la posibilidad de “pagar salarios más bajos”, ya que en casi el 60% de las empresas se expresa que esto tiene poca o ninguna importancia a la hora de contratar jóvenes.

La forma en que se contrata a las personas es relevante a la hora de diseñar políticas que promuevan la contratación. Con el objeto de verificar qué tipo de mecanismo o medio utilizan las empresas para la selección y contratación de personal, se les pidió

a los empresarios que señalaran los medios que más usaban. Se pudo observar que el mecanismo más gravitante para decidir la contratación de una persona joven es por medio de la recomendación de terceras personas, seguido de avisos en los periódicos. Tanto las prácticas laborales como los test psicológicos son menos utilizados que los anteriores.

Lamentablemente, ni las prácticas laborales, ni los contactos con centros educativos son utilizados con mucha frecuencia. Esto demuestra que no existe relación entre el sistema educativo formal y las empresas, situación que se menciona con frecuencia como una causa de la escasa capacidad de innovación y adaptación a las cambiantes situaciones del mundo actual, y de la baja productividad que el país presenta actualmente.

Cuadro VI.3
MEDIOS UTILIZADOS PARA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES

	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Pocas veces (1)	Nunca (0)	Promedio
Avisos en los diarios	21,3	22,5	16,9	39,3	1,26
Anuncios en la puerta de la empresa	2,2	5,6	9,0	83,1	0,27
Recomendaciones de terceros	44,9	32,6	13,5	9,0	2,13
Contactos con centros educativos	12,4	13,5	7,9	66,3	0,72
Subcontrataciones	4,5	3,4	15,7	76,4	0,36
Test psicológicos	24,7	5,6	5,6	64,0	0,91
Prácticas laborales	14,6	18,0	11,2	56,2	0,91
Empresas de intermediación	6,7	10,1	5,6	77,5	0,46

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

Cuadro VI.4
ASPECTOS IMPORTANTES PARA CONTRATAR JÓVENES

	Nota promedio
Actitud y disposición	8,97
Presentación personal	7,99
Saber o conocer computación	6,69
Experiencia específica	6,71
Colonia/municipio de origen	4,74
Centro de estudio privado/público	4,39
Hablar inglés	4,11

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/ Universidad Centroamericana (UCA).

Nota: para elaborar este cuadro se pidió a los empresarios que pusieran una nota de 1 a 10 a cada uno de los aspectos, donde 1 es la más baja y 10 la más alta.

La capacidad de aprender y la mayor flexibilidad no son las únicas razones por las que un empresario se siente predispuesto a contratar jóvenes (véase el cuadro VI.4). También existen ciertos aspectos más relacionados con la forma de ser de las personas, como por ejemplo la “actitud y disposición” que muestran, su “presentación personal” y algunos “conocimientos o habilidades técnicas” que puedan poseer y que son importantes en este mundo de la globalización económica, la informática y los conocimientos.

4. Capacitación

El tema de la capacitación se abordó primero de una forma general y también como el entrenamiento específico que se da al ingresar a la empresa, es decir, la inducción que se lleva a cabo. Este último aspecto se refirió específicamente a los jóvenes.

No hay duda de que los niveles de capacitación con que cuenten los empleados de una empresa son un factor determinante de la productividad y eficiencia que puedan lograr. Este aspecto, unido a los niveles de inversión y uso de tecnología, determina en gran medida el grado o nivel de competitividad que una empresa pueda alcanzar.

Los resultados denotan la preferencia por la capacitación en el puesto de trabajo, es decir, “el aprender haciendo”, a pesar de que existe un porcentaje aceptable –alrededor del 50%– para el resto de las capacitaciones más formales efectuadas por compañías externas a la empresa o, en su defecto, por personal propio de la empresa en cursos específicos.

El incentivo más común para que los trabajadores se capaciten es el aumento de salarios, seguido del desarrollo personal y profesional, lo que, en otras palabras, implica una mejora del puesto de trabajo o de las funciones que la persona desempeña.

La inversión en capacitación no tiene por qué ser necesariamente alta en las empresas, pues el gobierno realiza programas de capacitación a través del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (Insaforp), que obtiene sus fondos de las cotizaciones mensuales de las empresas. Al indagar sobre el aprovechamiento de este tipo de programas, se constata que únicamente cerca de un tercio de las empresas lo utilizan, en comparación con otro tercio que no lo hacen y el resto que no responden. Esta no respuesta indica su baja demanda potencial.

Cuadro VI.5
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN
(En porcentajes de empresas que la utilizan)

Entrenamiento en puestos de trabajo	85,7
Cursos dentro de la empresa brindados por terceros	49,5
Cursos dentro de la empresa con personal propio	52,7
Cursos externos	49,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

Llama la atención que, a pesar de que la entrevista preguntaba sobre la utilización de programas públicos, algunos empresarios respondían aludiendo a programas privados. En esta respuesta se advierte cierta confusión con respecto al conocimiento de programas de capacitación privados o públicos. Ello puede deberse a la modalidad de contratación que efectúan las empresas privadas para realizar capacitaciones específicas a través del Insaforp.

Las razones aducidas por los empresarios para no utilizar los programas públicos de capacitación existentes son que “no los han necesitado”, o debido a “problemas de horario o interés”. Estas respuestas reflejan una dificultad de adaptación de los programas del Estado a las necesidades de las empresas; si éstos coincidieran con sus demandas de capacitación, incluso en los horarios, probablemente aumentaría su utilización.

Dentro de la capacitación que una empresa puede brindar a sus empleados, el entrenamiento o capacitación que éstos reciben al iniciar una vinculación contractual con ella influye en su desempeño laboral inmediato. Este tema fue abordado en la investigación, específicamente para los jóvenes. Al preguntar si éstos reciben alguna capacitación cuando entran a trabajar, resultó que en el 77% de las empresas se brinda entrenamiento de inducción a los jóvenes recién contratados.

El tiempo medio de dicho entrenamiento o capacitación es de alrededor de un mes; más de la mitad de los entrevistados indicaron que la capacitación dura entre una y cuatro semanas. A pesar de ello, existe un pequeño porcentaje de empresas que no señalan una duración promedio determinada, sino que opinan que ésta depende del puesto específico. Cabe resaltar que cerca de un cuarto del total de las empresas no responden, lo que denota que la capacitación inicial no es generalizada.

Como conclusión, se puede decir que la capacitación resulta ser una política cuya utilización no es generalizada. Incluso algunas empresas ni siquiera conocen los programas de capacitación públicos o privados que existen; y para no utilizarlos argumentan que no los necesitan. Aquellas empresas en que se declara que sí utilizan la capacitación a empleados, en general se refieren a entrenamientos “en el puesto de trabajo”; las capacitaciones más específicas brindadas por empresas externas a la compañía son mucho menos frecuentes. En pocas empresas los incentivos a la capacitación son considerados como una política; de aquellas que la practican, en la mayoría se refieren a incentivos salariales, en un número más pequeño se contemplan los

Cuadro VI.6
RAZONES ADUCIDAS POR LOS JÓVENES QUE DECIDEN
DEJAR DE TRABAJAR

Continuar los estudios	11,1
Frustración	11,1
Mejores oportunidades	66,7
Otras razones	11,1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

incentivos al desarrollo personal y profesional, y en uno menor aún se asume el costo de las capacitaciones.

5. Rotación

La rotación de personal influye en los costos de adaptación y de capacitación de los nuevos empleados; en tanto que para las personas una alta rotación es un índice negativo respecto de su estabilidad laboral. Asimismo, para un porcentaje considerable de empresarios la rotación juvenil es mayor que la adulta. En consecuencia, se indagó sobre los niveles y causas de la rotación entre los jóvenes.

La mayoría de los empresarios (más del 70%) respondieron que los jóvenes tienden a permanecer en la empresa. En la mayor parte de los casos, los jóvenes que dejan su empleo lo hacen por decisión propia (según el 75% de los empresarios), sobre todo cuando encuentran mejores oportunidades laborales (véase el cuadro VI.6). El resto abandona la empresa por decisión de ésta. En ese caso, la causal es que no cumplieron con las expectativas del empleador.

6. Opinión general de los empresarios sobre los jóvenes en el mercado laboral

La opinión de los empresarios respecto de los jóvenes, si es desfavorable, se puede convertir en una barrera para sus posibilidades de emplearse. Con el objeto de indagar sobre este aspecto, dentro del cuestionario se incluyó una sección que aborda temas relacionados con la opinión de los empresarios acerca de los jóvenes. Todas las preguntas de esta sección fueron abiertas y los resultados –que se dan a conocer a continuación– recogen la frecuencia de coincidencia en el total.

Se preguntó qué expectativas perciben en los jóvenes al iniciar una vinculación laboral; aquí, la variedad de respuestas fue amplia, como se aprecia en el cuadro VI.7 que recoge las ocho respuestas que acumularon mayor coincidencia.

Cuadro VI.7
EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES AL COMENZAR
A TRABAJAR

Ganar mucho dinero	28,6
Crecer junto a la empresa, ganar experiencia	19,8
Superación personal, desarrollo	13,2
Para estudios, independizarse	9,9
Aprender	7,7
Desempeñarse bien en el trabajo	7,7
Estabilidad	6,6
Obtener algo sin mucho esfuerzo	4,4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

La principal, señalada por más del 25% de los empresarios, corresponde a que los jóvenes esperan poder “ganar mucho dinero”; posteriormente, con casi un 20%, poder “crecer junto a la empresa o ganar experiencia”; y luego, la “superación personal”. Estas tres razones acumulan más del 60% de las respuestas coincidentes. Si a ellas se agregan algunas bastante relacionadas, se concluye que un 75% de las opiniones vertidas por los empresarios son favorables y se vinculan, en general, a los deseos de superación. A pesar de esta percepción bastante favorable, se reportan, aunque en baja proporción, percepciones no muy favorables como la de “obtener algo sin mucho esfuerzo”.

Cuando se indagan las características atribuibles a la juventud, tanto favorables como desfavorables, vuelve a confirmarse que la moldeabilidad o flexibilidad y la capacidad de aprendizaje son importantes para los empresarios; además, la honestidad sobresale por sobre las mencionadas como una característica de los jóvenes. Entre las características desfavorables se destacan la irresponsabilidad, la inmadurez y la inexperiencia, todas ellas supuestamente producto de la juventud.

Al solicitar una categorización de las características desfavorables por nivel de importancia, la irresponsabilidad aparece en primer lugar, seguida de la inmadurez; esta última relacionada con la informalidad y la mala presentación. No obstante, ninguna de las dos características obtiene una coincidencia muy alta (24,6% y 11%, respectivamente).

Cuadro VI.8
CARACTERÍSTICAS ATRIBUIDAS A LOS JÓVENES

Desfavorables	Favorables
Irresponsabilidad	Honestidad
Inmadurez	Moldeabilidad
Inexperiencia	Capacidad de aprendizaje

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/ Universidad Centroamericana (UCA).

Cuadro VI.9
RESPUESTA A LA PREGUNTA: ¿LO PEOR DE LOS
JÓVENES EN EL TRABAJO ES SU...?

Característica	Porcentaje de respuesta
Irresponsabilidad	24,6
Inmadurez, informalidad, mala presentación	11,0
Poco control emocional, inestabilidad, rebeldía	9,9

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

Cuadro VI.10
 RESPUESTA A LA CONSULTA: YO DE INMEDIATO
 CONTRATARÍA A UN JOVEN QUE...

Característica	Porcentaje de respuesta
Sea responsable, proactivo, con iniciativa	20,9
Tenga habilidades para el trabajo y esté deseoso de trabajar	18,7
Sea calificado	12,8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

En una sección anterior se afirmó que no existen políticas específicas de contratación para jóvenes en las empresas encuestadas; sin embargo, en esta sección se profundizó sobre las razones que un empresario podría tener para contratar a una persona joven. Al preguntar lo anterior, surgen la responsabilidad, iniciativa y actitud proactiva, aunque esta última no había sido mencionada anteriormente.

Por el contrario, aquellas características por las que no se contrataría a una persona joven son, en orden de mayor a menor, la mala presentación –que incluye el exhibir tatuajes, usar arete en los hombres o estar vestido en exceso informal. En segundo lugar, aparece la actitud negativa, específicamente, que sea una persona negativa o muestre pocos deseos de superación.

En general, la opinión de los empresarios con respecto a los jóvenes es favorable y se centra en aspectos cualitativos, de actitud y de presentación. Las respuestas giran menos alrededor de aspectos incluidos como opción en preguntas anteriores, en relación con la educación y la capacitación de las personas. De esto se desprende que un programa que procure apoyar a los jóvenes en su inserción laboral no debería descuidar los aspectos mencionados.

En conclusión, los jóvenes enfrentan dificultades para insertarse en el mercado laboral formal; esta dificultad es mayor para los más jóvenes, las mujeres y los que tienen menor nivel educativo. Una política que promueva la mayor permanencia en

Cuadro VI.11
 RESPUESTA A LA CONSULTA: YO NUNCA
 CONTRATARÍA A UN JOVEN QUE...

Característica	Porcentaje de respuesta
Tenga mala presentación, tatuado, con arete o mal vestido	14,3
Tenga actitud negativa, no muestre deseos de superación	12,1
Sea vicioso o con malas costumbres	11,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta del Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop)/Universidad Centroamericana (UCA).

el sistema educacional ayudaría a mejorar esta situación, sobre todo debido a que las exigencias educativas son más altas, especialmente para las mujeres y para optar a las empresas de servicios.

La opinión de los empresarios fue bastante positiva respecto de los jóvenes. Resalta la importancia que ellos dan a la flexibilidad de éstos en comparación con los adultos, así como a su mayor capacidad de aprender. Entre los aspectos negativos, la irresponsabilidad es la principal, pero también influye la presentación.

B. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

1. Aspectos generales

En este estudio se contempló la utilización de algunas entrevistas en profundidad como respaldo de los datos arrojados en las encuestas. Al mismo tiempo, las entrevistas permitieron profundizar en algunos tópicos que no aparecen de manera directa en el cuestionario utilizado.

Las entrevistas se realizaron a cinco presidentes de gremiales empresariales y a dos directores de instituciones del Estado: la Dirección General de Previsión Social y Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (Insaforp).

2. Resultados de las entrevistas

a) *La situación económica del país*

Varios entrevistados hablaron abiertamente sobre su visión particular del país, en concreto, sobre la situación económica y empresarial. Llamó mucho la atención que no hay una opinión unívoca sobre este tema y, por lo general, la tendencia fue que los micro y pequeños empresarios se inclinaran más a pensar que el país presenta serios problemas económicos, que tienen que ver con el tipo de modelo económico que se ha privilegiado, mientras que los medianos y grandes empresarios tuvieron una visión más positiva de la situación y el rumbo del país. Algunos de sus planteamientos fueron los siguientes:

- El Salvador, un país “remesa dependiente”: según algunos de los entrevistados, en el país hay un grupo de empresarios que lo que quieren es captar los cerca de 2 mil 500 millones de dólares que envían los salvadoreños desde el exterior. Por tanto, la inversión se dirige a crear centros de consumo e infraestructura turística, lo que se refleja en la construcción de centros comerciales (*malls*), o en la consolidación de líneas aéreas. Según varias opiniones, con este tipo de inversión se pretende otra vez invertir en el exterior el dinero de las remesas, y de esa manera el país no genera riqueza.
- El Salvador, un país en recesión económica: en algunas entrevistas apareció que los microempresarios no venden y, por tanto, no tienen dinero para pagar a las gremiales. Incluso algunas empresas han cerrado.

- Existe un sistema financiero que no da financiamiento: este es un tema que surgió con las empresas constructoras y con los micro, pequeños y medianos empresarios. El problema es que no se da financiamiento a estos sectores sociales y el sistema financiero se ha vuelto demasiado burocrático. Hay muchas restricciones.
- El Salvador, un país próximo a abrirse a las grandes oportunidades económicas que traerá el tratado de libre comercio con Estados Unidos: Para algunos, el TLC con Estados Unidos afectará positivamente la situación económica y laboral del país en los próximos años, por lo que hay que prepararse para aprovechar esa oportunidad.

b) La situación laboral del país

En varios casos se señaló la falta de orientación de las políticas laborales del país. Ahora bien, esa desorientación, según algunas opiniones, se vincula a la ausencia de marcos generales implementados por el gobierno, que son necesarios para dar un rumbo a la vida pública. Por ejemplo, se mencionó la necesidad de una política nacional de desarrollo que ayude a salir del estancamiento económico y a activar aquellas ramas de la economía que no han tenido el impulso suficiente, pero que son importantes para el país; como por ejemplo, la industria nacional.

Otra idea manifestada en las entrevistas es la sensación de que los sectores empresariales, representados en las gremiales entrevistadas, generan muchos puestos de trabajo, especialmente las micro y pequeñas empresas. Incluso algunas, como la Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (Casalco), están conscientes de que brindan oportunidades laborales a una buena cantidad de la población con mano de obra no calificada; como ellos dicen, son de los pocos sectores que pueden movilizar a esa población de escasa calificación y, dentro de ella, a la juventud.

Una opinión recurrente en las entrevistas que existe un crecimiento del sector informal de la economía. Ahora bien, el director de Previsión Social mencionó en este punto que hay que tener mucho cuidado de no estereotipar la situación económica de los trabajadores de dicho sector; este funcionario advirtió que ha existido la tendencia a ubicar en la informalidad a la población más pobre, pero que en realidad hay personas en ella que tienen ingresos tan altos como los de cualquier profesional.

Finalmente, cuando se preguntó sobre los tratados de libre comercio (sobre todo con Estados Unidos), hubo consenso entre los entrevistados en cuanto a que estos acuerdos marcarán el futuro laboral del país. Donde no existe consenso es en la manera como serán afectados nuestros países. Así, por ejemplo, los más optimistas mencionan que los TLC forzarán a los empresarios locales a mejorar la calidad de sus productos, al mismo tiempo que pondrán barreras arancelarias a los países asiáticos que quieran comercializar sus productos en la región. Los menos optimistas mencionan que será una competencia desigual y que acabará con las micro y pequeñas empresas. Sin embargo, también aparece aquí una postura intermedia, y es que, a pesar del riesgo, los TLC representan de alguna manera una oportunidad, incluso para las micro y

pequeñas empresas, porque pueden surgir programas que favorezcan su inserción en ese mercado. En este sentido, se habla de los 60 millones de dólares que la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (AID) tiene destinados a la integración de las micro y pequeñas empresas en grupos asociativos y cadenas productivas.

c) *Empleo juvenil*

Aunque fue común entre los entrevistados reconocer la existencia de grupos desaventajados en el mercado laboral, no todos identificaron a los jóvenes como uno de ellos. Algunos afirmaron incluso que en sus sectores trabajan más jóvenes que otros grupos, y aun indicaron que algunas empresas tienen como política informal contratar a personas que no sobrepasen los 35 años.

Otra de las razones de por qué no fue fácil identificar a los jóvenes como grupo vulnerable en el proceso de incorporación en el mercado laboral, es porque este sector de la población trabaja en empresas familiares, y aunque no obtienen una remuneración salarial, esto permite que se encuentren insertos en el mercado de trabajo.

Ahora bien, la mayoría sí aceptó que los jóvenes que trabajan lo hacen en puestos que no requieren altas calificaciones técnicas. Además, para algunos entrevistados, es muy difícil que puedan tenerla, ya que la mayoría provienen de zonas rurales o marginales, donde su educación alcanza apenas los niveles básicos.

Algunos puntualizaron que el problema del desempleo juvenil estriba en que los jóvenes carecen de las calificaciones necesarias para trabajos mejor remunerados o de mayor calidad. De esta forma, en algunas entrevistas se reitera que en este país hay trabajo, pero lo que no existe es una mano de obra calificada. Ese fue un punto de coincidencia: el problema no es el personal obrero, sino el personal técnico.

Varios de los entrevistados confirmaron que el tema del primer empleo es importante, aunque subrayaron que eso era más una necesidad del sector formal de la economía y que al mismo tiempo dependía del tipo de rama en la que se participaba. Así, por ejemplo, en el comercio se pide algo de experiencia, pero no tiene que ser mucha.

d) *Soluciones laborales*

En este apartado se trató de identificar aquellas razones que influyen, según los empresarios, en que los jóvenes tengan más dificultad para integrarse al mercado laboral. Entre las respuestas aparecieron dos grandes categorías: las que tenían que ver directamente con problemas laborales, y las referidas a problemas educacionales. Vamos a considerar aquí ambos bloques.

En el primer bloque de respuestas aparece la necesidad de replantear la dinámica del mercado laboral por medio del criterio de apoyar a los sectores de la economía que son más generosos con la población joven del país. De este modo, en una política nacional de desarrollo, un punto clave sería apoyar a aquellas ramas del mercado de trabajo que apuestan decididamente por la juventud.

Además del criterio mencionado, existe la necesidad de trabajar en dos vías. La primera consiste en revisar una serie de leyes, programas o iniciativas vigentes que

fueron creados con el fin de mejorar el mercado laboral. Una revisión actual permitiría reformar aquellos mecanismos que en la práctica se encuentran en desuso, o ampliar los que son exitosos pero cuya cobertura es escasa. La segunda vía de trabajo radica en crear nuevos programas que se desprenden de políticas novedosas, con el objeto de que ayuden, por una parte, a reducir la dificultad de los jóvenes para insertarse en el mercado laboral, y por otra, a impulsar proyectos que motiven a los empresarios a ceder espacios laborales para los jóvenes. Algunas de las respuestas obtenidas en las entrevistas fueron las siguientes:

- i) falta desarrollar, por medio de la inversión económica, a aquellos sectores de la economía que de verdad contratan a los jóvenes. Por ejemplo, no se ha establecido la ley para el fomento del sector de la micro, pequeña y mediana empresa;
- ii) no ha habido una revisión de la ley de aprendizaje;
- iii) no se incentiva a la empresa privada en este tipo de iniciativas;
- iv) no se destinan fuentes de financiamiento para estos proyectos;
- v) no se han desarrollado programas de pasantías;
- vi) no se fortalecen programas exitosos como el de Insaforp y su modalidad empresa-centro; y
- vii) no se promueve el emprendimiento entre los jóvenes.

También en el segundo bloque de respuestas aparece una gran gama de ideas que van desde las más universales hasta las más específicas. En términos generales, los empresarios expresaron cierto descontento con el sistema educativo nacional, debido a su incapacidad de crear entre la juventud las competencias necesarias para los puestos de trabajo que ellos disponen. En concreto, se mencionaron tres aspectos que constituyen vacíos del sistema: la orientación vocacional, la formación técnico-profesional y la formación técnica-superior (universitaria). Entre sus respuestas destacaron:

- i) no existe una buena orientación de la política educativa;
- ii) no se incentivan los bachilleratos técnicos, ni otros estudios técnicos o de investigación;
- iii) no se ha evaluado la orientación que tienen los bachilleratos y las carreras universitarias;
- iv) no se da orientación vocacional desde los institutos de educación media ni superior para que los jóvenes tengan más claro qué quieren hacer;
- v) no existe una escuela vocacional al estilo de lo que fue el Instituto Obrero Patronal;
- vi) no se evalúa la posibilidad de crear nuevas carreras más operativas a sugerencia de las empresas;

- vii) no se ha desarrollado la idea de una universidad empresarial;
- viii) no se ha roto el paradigma cultural de que “sólo el profesional puede tener éxito en la vida”; y
- ix) no hay suficiente capacitación técnica a todo nivel, debido al escaso reforzamiento de las carreras técnicas y los programas encaminados a mejorar la formación en esa área.

e) *Programas existentes*

Un aspecto interesante de las entrevistas a las gremiales fue que en algunas de ellas se han implementado pequeños programas cuya intención es mejorar la integración laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo. Los programas existentes se orientan en tres direcciones: la creación de un puesto de trabajo específico para jóvenes, el fomento del emprendimiento y la formación complementaria para elevar su calificación:

- i) la Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios Salvadoreños (Ampes) creó el Programa “Vendedor externo con cartera de cliente” (Vecc), para jóvenes de 18 a 25 años sin experiencia laboral, que comenzó con un grupo de 300 jóvenes. La ventaja de dicho programa es que ofrece flexibilidad en la utilización de este sector poblacional y, asimismo, no requiere de una gran inversión en infraestructura o puestos de trabajo internos. Ha tenido el apoyo del Insaforp;
- ii) dentro de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (Camarasal) existe, desde hace seis meses, el Comité de Jóvenes Empresarios, en que participan 13 miembros activos que están ideando la manera de promover el emprendimiento entre los jóvenes. Hasta el momento, su propuesta concreta ha sido el diseño de la Guía del Emprender. Ha tenido el apoyo de la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Conamype);
- iii) la Sociedad de Comerciantes e Industriales Salvadoreños (SCIS) está dando capacitación a jóvenes en temas contables, comercialización de productos y mercadeo. En el programa se invita a participar a jóvenes sin experiencia laboral y que carecen de trabajo para brindarles mayor calificación en el área laboral.

f) *Visión de los jóvenes*

En esta parte de la entrevista se pretendió obtener la visión que los empresarios tienen de los jóvenes en lo que respecta a su desempeño laboral. Como podrá observarse más adelante, las opiniones se dividen en positivas –entendiendo éstas como las ventajas que los jóvenes ofrecen a las empresas– y negativas.

Los empresarios señalaron tres aportes que los jóvenes ofrecen a las empresas en que trabajan. La primera de ellas tiene que ver con su flexibilidad, entendida como la

facilidad para adaptarse a diversas situaciones. Así, por ejemplo, expresaron que la etapa de inducción del joven es más fácil que la de un adulto, que no se necesitan reglamentos o manuales de procedimiento, y por tanto, ni siquiera es importante un contrato de trabajo.

En segundo lugar, los empresarios elogiaron que los jóvenes estén más informados y más capacitados en informática. Mencionaron que si ellos ocuparan esa información con inteligencia podrían ser más asertivos en su inserción en el mercado laboral. Dijeron que al estar más informados, los jóvenes también se vuelven más exigentes en cuanto al tipo de trabajo que buscan.

Finalmente, algunos resaltaron que los jóvenes son tremendamente listos para aprender. Por eso, lo importante es enseñarles buenas técnicas para que puedan ser más productivos.

En términos generales, los empresarios se manifiestan muy descontentos respecto de la actitud con que los jóvenes llegan al trabajo. Se podrían puntualizar dos tipos de malestares, que se relacionan con el nivel de involucramiento que el joven tiene en la empresa. En primer lugar, están “los que no hacen nada y quieren ganar mucho” y “los que hacen lo que les corresponde y con eso se conforman”. En ambos casos, los empresarios reclaman que no hay una entrega absoluta; en el primero, ni siquiera existe un compromiso mínimo y, en el segundo, se trata de un compromiso mediocre o conformista. Debido a esta falta de compromiso, al joven no le interesa esforzarse por ser un mejor trabajador, su rotación dura de 2 a 3 años, quieren sólo pasar el día, se quejan de todo pero no proponen alternativas.

Cuando los empresarios tratan de explicar el comportamiento juvenil aparecen cuatro ideas recurrentes. La primera es que les hacen falta valores, y aunque tengan suficiente formación intelectual ésta no va acompañada de una formación personal. La segunda es que los jóvenes no han descubierto su vocación y no tienen claro lo que quieren hacer en la vida. La tercera es que los jóvenes reciben remesas y, por tanto, prefieren esperar a que les llegue el dinero que les mandan del exterior a motivarse en el trabajo. Y, finalmente, los jóvenes están pensando en cómo ayudar económicamente a su familia, así que no les queda más remedio que trabajar en donde existan mejores posibilidades; muestra de ello es que los técnicos duran más, mientras que los que laboran en trabajos menos especializados se van rápido.

g) Estrategias para el fomento del empleo juvenil

En esta sección reproducimos una serie de recomendaciones de las personas entrevistadas, que podrían ser tomadas en cuenta a la hora de crear una política de fomento del empleo juvenil. Las estrategias van desde aquellas que involucran al gobierno central, pasando por instancias intermedias, hasta llegar finalmente a sugerencias concretas y específicas:

- i) falta una política que ayude a cohesionar los esfuerzos dispersos que se están haciendo;

- ii) es necesaria la participación de las instancias de gobierno que se han creado, como por ejemplo la “Mesa de trabajo de la pequeña y mediana empresa”, para discutir este tipo de temas;
- iii) debería desarrollarse un modelo económico basado en la tecnología, donde los jóvenes estarían más capacitados e interesados en participar;
- iv) debe haber una estrategia premeditada para el desarrollo de las habilidades de los jóvenes;
- v) es importante buscar trabajos donde los jóvenes no sean una carga para las empresas. Por ejemplo, contrataciones como empleados externos y no como internos cuyas plazas están copadas; y
- vi) la gente tiene que salir adelante individualmente, es decir, cada persona tiene que proponerse entrar al mercado laboral de la mejor manera.

h) Institucionalidad pública pertinente

Finalmente, se consultó a los entrevistados sobre cuál debería ser la institucionalidad pública pertinente y óptima para desarrollar un trabajo de coordinación de la temática de la juventud y el mercado laboral. En términos generales, las respuestas reconocieron en primer lugar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como instancia pertinente, siempre y cuando, y según lo comunicado, tuviera algún tipo de transformación en la función que hasta ahora ha desempeñado.

En segundo lugar, se mencionó que debería hacerse un trabajo conjunto entre diversas instancias y organizaciones del país. Por ejemplo, se pensó que la alianza entre el Estado, la empresa privada y las universidades podría ser la mejor herramienta de trabajo para mejorar la situación de los jóvenes en el mercado laboral. Vale aclarar que en alguna entrevista se dijo que en este tema había que incorporar a los sindicatos y los obreros.

Finalmente, se mencionaron otras instituciones como el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (Insaforp), que podrían jugar un papel relevante en esta iniciativa. La Secretaría de la Juventud resultó todavía desconocida para las instituciones gremiales entrevistadas; de hecho, sabían muy poco de sus iniciativas y programas, y sugirieron que se difundiera más lo que está haciendo.

C. CONCLUSIONES

A lo largo de este capítulo se han presentado los resultados obtenidos por medio de los dos instrumentos utilizados para efectuar el sondeo: la encuesta empresarial en el AMSS y las entrevistas con funcionarios de la empresa privada y de gobierno.

Se debe hacer notar que tanto la encuesta como las entrevistas no permiten hacer inferencias respecto del sector empresarial salvadoreño como un todo; sin embargo, sí hacen posible tomar el pulso de lo que los empresarios están viviendo, sintiendo y

esperando sobre los temas abordados. Se trata de un sondeo de opinión y los resultados son útiles en cuanto denotan tendencias en el sector empresarial.

Los empleos de mayor acceso para los jóvenes resultan ser los de vendedores, labores administrativas y servicios; se puede pensar que estos últimos corresponden a aquellos jóvenes de menor calificación o nivel educativo. Su escasa representación en empleos técnicos se puede deber a la baja oferta en este tipo de capacitación; sin embargo, se considera que fomentar la capacitación técnica está en consonancia con el uso de la nueva tecnología y habría que acercar dicha capacitación a las necesidades de las empresas.

La inserción laboral juvenil es más difícil para las mujeres que para los hombres, pues parecería que a las primeras se les exige mayores niveles educativos que a los hombres y se las contrata menos, lo que explica en parte la alta proporción de mujeres en el sector informal de la economía. En consecuencia, una estrategia importante es el apoyo a la equidad de género en la demanda laboral.

La composición por grupos de edad demuestra que las empresas contratan un alto porcentaje de población joven: el 52,7% de los empleados tenía menos de 29 años. Al aumentar la edad, se verifica una marcada tendencia al incremento de las posibilidades de empleo; es así como los jóvenes de 25 a 29 años representan el 30,1% de los trabajadores de las empresas, aquellos entre 20 y 24 años el 21% y los más jóvenes sólo un 1% del total de trabajadores. Este resultado se debe a la exigencia de mayor nivel educativo o, en su defecto, de mayor capacitación. En esta línea de pensamiento, subsidiar a la educación es una estrategia para luego facilitar la obtención de mejores puestos de trabajo, al menos hasta cierta edad. La población muy joven se ve impulsada al mercado laboral debido a la necesidad de ingreso en su familia; una mejor opción que entrar de forma desventajosa en el mercado laboral es postergar el ingreso y obtener una mayor capacitación; al respecto, un subsidio podría ser una opción. Este argumento se refuerza con el dato según el cual cerca del 70% de los que ocupan puestos de trabajo tienen como mínimo estudios de bachillerato (que se alcanza alrededor de los 18 años); en el caso de las mujeres, sube a más del 80%.

Una ventaja que se tiene a la hora de diseñar y en seguida ejecutar una política o estrategia de inserción laboral juvenil, es la buena opinión de los empresarios respecto de los jóvenes. Las características que más aprecian son conocidas: capacidad de aprendizaje y de adaptación a las circunstancias. Fomentar la capacitación o la educación por competencias en lugar de contenidos, es una forma de calificar mejor a los jóvenes para enfrentar las exigencias del mercado laboral. El fomento de valores como la responsabilidad o la eficiencia también contribuye a una mejor inserción laboral. Finalmente, se debe pensar en formas de abordar el tema de la presentación personal.

Es importante implementar una política o campaña de concientización dirigida a los empresarios acerca de la difícil situación que deben afrontar los jóvenes para insertarse en el mercado laboral. Las entrevistas permiten confirmar las exigencias en calificación técnica o experiencia que enfrentan los jóvenes, y a la vez explicitan problemas relacionados con el tipo de educación que reciben y la falta de conocimientos técnicos.

Existe una actitud positiva hacia la implantación de programas, políticas o estrategias que beneficien a los jóvenes y a los empresarios mismos; en tal sentido, se parte de una buena base para implementar un programa adecuado.

Para finalizar, conviene tener presente que el mercado laboral es difícil para cualquier salvadoreño, pero para los jóvenes las exigencias se han incrementado y, dadas las condiciones actuales, la tendencia es que van a aumentar. No obstante, existe un clima adecuado por parte de los empresarios –quienes son los que finalmente brindan los puestos de trabajo– como para poder pensar en una estrategia creativa que permita mejorar la inserción laboral juvenil, lo que será beneficioso no sólo para los jóvenes, sino también para los empresarios y, en definitiva, para el país.

Capítulo VII

EL TRABAJO DE LOS JÓVENES EN LAS CIUDADES DE QUITO Y GUAYAQUIL, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DEMANDA

Luciano Martínez Valle

A. ANTECEDENTES

En el presente estudio nos referimos al caso ecuatoriano y en él se abordan los requerimientos de la demanda laboral de los jóvenes en las empresas de Quito y Guayaquil.¹ Se privilegia el ámbito empresarial como unidad de estudio, en tanto componente principal del mercado de trabajo por parte de la demanda.

El objetivo central de este estudio es conocer las expectativas del empresariado con respecto a jóvenes trabajadores y trabajadoras, así como las prácticas de contratación, modalidades de capacitación y, en general, las experiencias con trabajadores jóvenes. Para ello se aplicaron encuestas a empresas de las dos ciudades mencionadas y se hicieron entrevistas en profundidad a empresarios, mediante la técnica de estudio de caso.²

Si se tiene en cuenta que el mercado laboral ha sufrido considerables modificaciones en la región, una de las cuales es que el empleo formal ha perdido centralidad y estaría generando dinámicas tanto integradoras como excluyentes (Pérez Sáinz, 2003a), es importante averiguar cuál es la estrategia planteada por las empresas, dado que parece imponerse más bien la dinámica de la exclusión respecto de la mano de obra, con sus secuelas de incremento del desempleo, precarización y desregulación del mercado de trabajo.

En el caso ecuatoriano, existen dos elementos importantes por considerar: primero, se trata de una economía dolarizada que genera cierta rigidez en cuanto al costo de la mano de obra, lo que puede inducir a los empresarios a implementar estrategias de remplazo tecnológico o de búsqueda de mano de obra barata, deslocalizando la

¹ En Ecuador, se considera joven a una persona entre los 18 y 29 años.

² La selección de las empresas encuestadas se realizó sobre un listado del Banco Central del Ecuador, complementado por un directorio de empresas de las cámaras de la industria tanto de Quito como de Guayaquil. En total, se investigaron 123 empresas de la industria y de los servicios, 78 en Quito y 45 en Guayaquil, entre los meses de agosto y septiembre del 2004.

producción hacia países limítrofes, como parece suceder en la rama textil. Y segundo, la masiva migración de ecuatorianos a España y Estados Unidos, principalmente, que también generaría presiones sobre el mercado de trabajo local en cuanto a mantener alto el costo de la mano de obra y, sobre todo, significaría el final del modelo de abastecimiento del mercado laboral urbano sobre la base de la migración campo-ciudad que había predominado hasta los años setenta.

Como veremos, estas hipótesis van a ser cotejadas con los resultados de la investigación para comprobar su pertinencia especialmente en el proceso de integración de los jóvenes en el mercado ocupacional.

B. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

La economía ecuatoriana ha sido afectada recientemente por una crisis financiera (1999), que significó, sin duda, un proceso de reestructuración del tejido industrial y, en general, del aparato productivo. En los últimos cinco años, se advierte una progresiva recuperación del crecimiento económico bajo las nuevas condiciones de la dolarización, aunque ésta se produjo sobre la base de dos condiciones coyunturales: el incremento de los precios del petróleo y las remesas provenientes de la migración internacional.³ En estas condiciones, era previsible que el empresariado reaccionara en procura de una reestructuración de sus empresas, buscando patrones de competitividad que signifiquen ahorro de mano de obra, lo que seguramente ha afectado aún más a las posibilidades del empleo juvenil (*véase* el Anexo 1).

La mayoría de las empresas investigadas tienen menos de 20 años de funcionamiento, es decir, se crearon en los años ochenta, considerada como la década perdida en el sentido económico. Las empresas más recientes, creadas hace menos de 10 años, representan el 26% del total. Este dato es interesante, porque denota que a pesar de la crisis financiera que experimentó el país, especialmente a partir de 1999, se formaron nuevas empresas. Es probable que las estrategias en cuanto al uso de mano de obra joven tengan relación con el tipo de tecnología utilizada, que puede variar de acuerdo con el tiempo en que se crearon las empresas.

En el sector servicios se ha producido un incremento de personal en el último quinquenio, especialmente en las empresas con más de 100 trabajadores; mientras en la industria esto ha ocurrido en las empresas de 50 a 100 trabajadores. En general, podríamos decir que actualmente se ha producido un descenso en la absorción de empleo por parte de la industria y un incremento en el sector servicios, especialmente en las grandes empresas. Esta tendencia no se observa en las empresas que utilizan menos trabajadores, donde la disminución del volumen de mano de obra es un hecho real.

³ En los últimos cinco años, el crecimiento del producto interno bruto (PIB) ha tenido un comportamiento errático, con años de fuerte crecimiento (5,1% en el 2001 y 6,6% en el 2004) y otros de bajo crecimiento (2,8% en el 2000 y 2,7% en el 2003). Para el 2005, no se llegará al 4,0%. “Rameras como la industria y el comercio crecieron apenas en un 3%, mientras el sector agropecuario se encuentra en una virtual recesión, con un crecimiento en 2004 de un 0,3%” (Ildis, 2004).

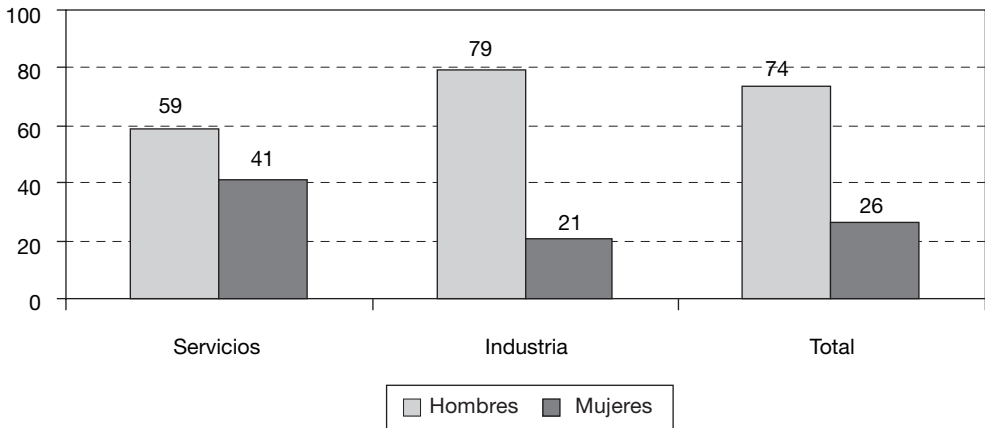
A continuación se analiza la composición de la mano de obra sobre la base de la utilización de tres variables centrales: sexo, grupo de edad y nivel de educación.

En el conjunto de los sectores industrial y de servicios, del total de trabajadores contratados por las empresas, el 74% son hombres y el restante 26%, mujeres. La industria incorpora en sus empresas a 8 hombres de cada 10 que contrata, en tanto que los servicios incorporan a 6 hombres de cada 10 trabajadores. En otras palabras, el 41% de la fuerza laboral del sector servicios está compuesto por mujeres y sólo el 21% en la industria. Esto nos permite concluir que este último sector es el que, en términos generales, genera mayores oportunidades de trabajo para las mujeres.

El perfil de inserción de las mujeres es diferente del de los hombres, lo que confirma que en el mundo del trabajo predomina un patrón tradicional de asignación de papeles por sexo, coherente con una visión empresarial poco moderna. Así, por ejemplo, en la industria, las mujeres tienen una mayor presencia en el nivel profesional y en el de empleados, situación que se replica también en los servicios. Esto muestra la existencia de ciertos nichos ocupacionales que demandan más mano de obra de mujeres, tanto en las empresas industriales como de servicios. Los hombres, en cambio, predominan en el nivel de los obreros en la industria.

A pesar de que los empresarios indicaron que no discriminaban a las mujeres jóvenes y que la variable género no incidía en la contratación, esto depende mucho de

Gráfico VII.1
TRABAJADORES POR SEXO
 (En porcentajes)



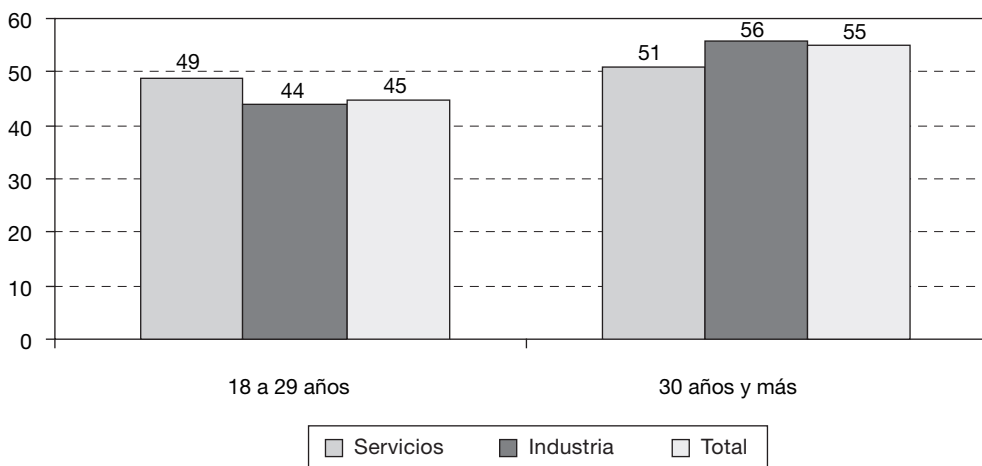
Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

las características de la empresa y del tipo de mano de obra que demandan. Es así como en algunas empresas industriales se prefiere a los hombres por las características del trabajo: “trabajo fuerte, físicamente pesado y hasta peligroso”.⁴

En una empresa industrial de Guayaquil, por ejemplo, se prefería contratar a mujeres: “porque son más hábiles para etiquetar, hacen un trabajo de más detalle y también son más hábiles para organizar, ordenar”.⁵ Pero algunos empresarios todavía mantienen ciertas concepciones tradicionales con respecto a la mujer y el trabajo femenino: “Antes ya había contratado mujeres, y el gran problema que se había presentado, por lo que se cambiaron las políticas dentro de esta compañía, fue que se crearon muchos problemas personales, cuentos, rumores y chismes entre ellas. Los hombres, claro que hay de todo, pero como que la mayoría son más directos y menos conflictivos”.⁶

En definitiva, debido a sus características, las empresas de servicios generan mayores condiciones para el empleo de las mujeres, no así las de la industria, donde el empleo femenino se concentra en las tradicionales actividades de contabilidad, secretaría y administración, es decir, correspondiente a una división del trabajo de corte

Gráfico VII.2
DISTRIBUCIÓN DE LA MANO DE OBRA SEGÚN GRUPOS DE EDAD
(En porcentajes)



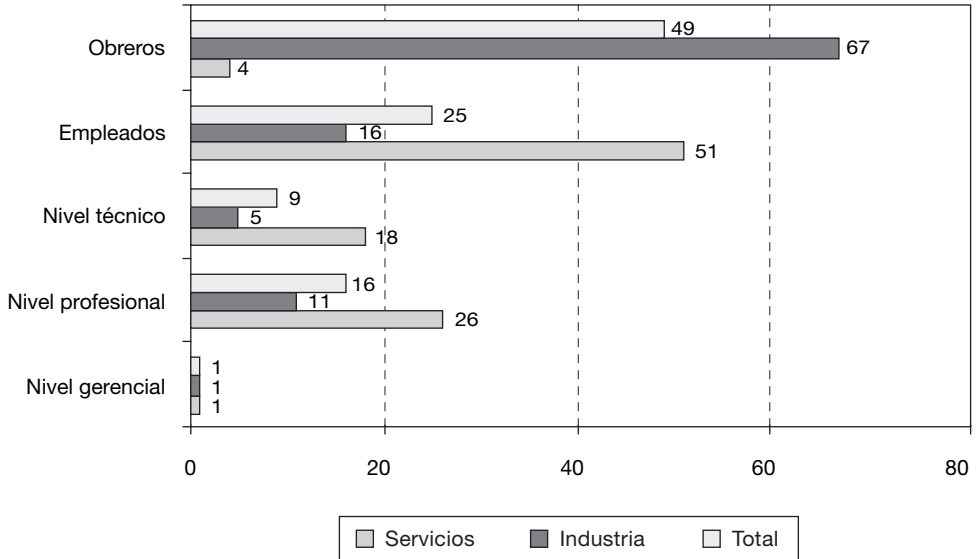
Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

⁴ Entrevista realizada en empresa industrial de Quito, 2004.

⁵ Entrevista en empresa industrial de Guayaquil, 2004.

⁶ Entrevista en empresa industrial de Quito, 2004.

Gráfico VII.3
JÓVENES, SEGÚN TIPO DE TRABAJADOR
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

tradicional que normalmente va acompañada de una visión también tradicional del papel de la mujer, lo que, sin duda, incuba una situación de exclusión de género en el mercado de trabajo.

En las empresas investigadas se contrata a un importante porcentaje (45% del total) de la mano de obra juvenil. Al parecer, no contratan a trabajadores menores de 18 años, es decir, se limitan a emplear a los trabajadores jóvenes una vez que éstos alcanzan la mayoría de edad. La presencia de jóvenes en el mercado de trabajo es más notoria en las empresas del sector servicios (49%); mientras en la industria, los adultos (30 años y más) alcanzan a porcentajes de 55% y más.

Si se analiza la mano de obra en una forma más detallada, con respecto al grupo de edad se encuentran diferencias interesantes entre las dos ramas analizadas.

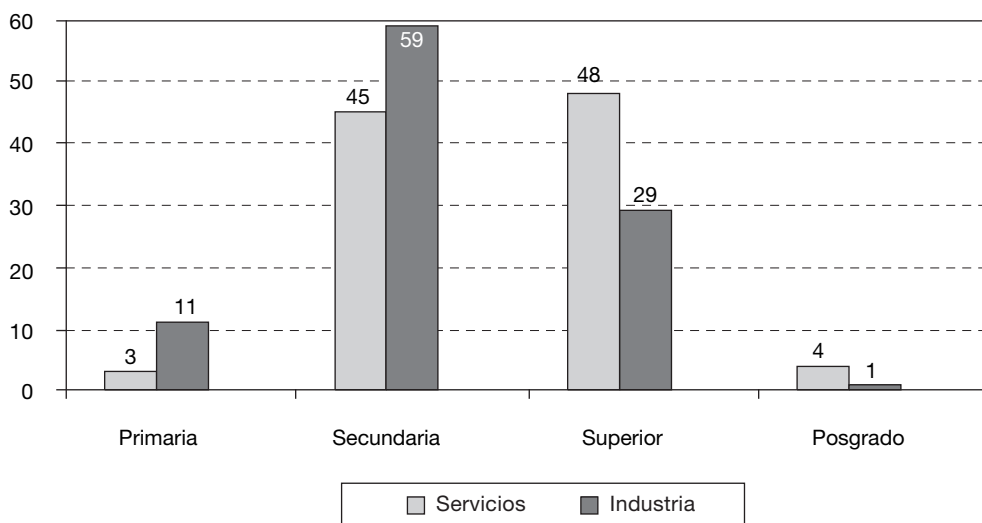
Al comparar la mano de obra joven entre los dos sectores, los datos ilustran muy bien las diferencias: en las empresas industriales esta mano de obra se ubica claramente entre los obreros y, en menor medida, entre los empleados, mientras en las empresas de servicios se concentra más entre los empleados y en el nivel profesional. De esta forma, los jóvenes tienen mayores posibilidades de insertarse en niveles mejor remunerados en el sector servicios, lo que es coherente con la demanda de un mayor nivel educativo. La industria, en cambio, demanda jóvenes con un perfil más bajo de

educación, en tanto que para llegar a ser obrero se requiere básicamente la educación secundaria.

El perfil educacional de los trabajadores de las empresas muestra un importante grado de calificación de la mano de obra. De hecho, en las entrevistas realizadas a empresarios, la mayoría de ellos afirmaron que el nivel mínimo requerido de educación es el bachillerato, mejor todavía con uno o dos años de universidad.⁷ Si se contratan jóvenes con menor nivel de educación, se debe a que tienen alguna experiencia en el trabajo.

En total, el 56% tienen educación secundaria y un 33% educación superior. No existen trabajadores sin ningún nivel de instrucción, pero pocos tienen educación de posgrado. Las diferencias entre los sectores se pueden visualizar en los niveles secundario y superior. Las empresas del sector industrial tienen una mayor proporción de trabajadores del nivel educativo secundario, mientras las del sector servicios los tienen del nivel superior e incluso de posgrado.⁸ Esta situación puede obedecer a la

Gráfico VII.4
MANO DE OBRA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

⁷ En el caso ecuatoriano, la educación primaria completa requiere seis años de educación al igual que la educación secundaria completa.

⁸ El porcentaje que corresponde a educación superior incluye tanto a las personas que han terminado este nivel, como a aquellas que todavía no lo han hecho o que se retiraron.

presencia de empresas que prestan servicios en áreas bastante tecnificadas, como computación, telefonía celular y otras, que requieren un mayor nivel de calificación de sus empleados.

Esta información evidencia, además, un importante avance en la disponibilidad de capital humano en el mercado laboral –sobre todo en un país como Ecuador, donde una de las condiciones para obtener trabajo pasa por el acceso a la educación secundaria–, pero también que existen nuevos nichos para los jóvenes con educación superior.

No obstante, no es positiva la visión de los empresarios sobre aspectos que tienen que ver con la calidad de la educación, en especial en lo referente a la vinculación entre los contenidos educativos y las necesidades reales de la demanda empresarial. La falta de relación entre teoría y práctica, y el contenido tradicional del programa (*pensum*) de estudios conducen, según los empresarios, a que la educación no incida en la competitividad de las empresas, y que sean éstas las que deben asumir la capacitación de los jóvenes.

Recuadro VII.1

IMPORTANCIA Y VALIDEZ DE LOS ESTUDIOS DE LOS JÓVENES (Opiniones de tres empresarios)

Empresario 1: (¿Las nuevas generaciones de estudiantes están más preparadas en tecnología?).

- Por otro lado, creo que la juventud actual no tiene la disponibilidad de estudiar, no quieren estudiar, tal vez porque creen que no les va a servir, como es el caso del idioma inglés. Pero eso es cuestión de falta de madurez, ya que posteriormente se dan cuenta que lo que les ofrecían en el colegio tenía un motivo y no eran materias de relleno y esos conocimientos son importantes...

Empresario 2: (¿La educación está fuera de las necesidades del mercado de trabajo?).

- Sí, pienso que sí, que los programas no han cambiado, que se le sigue enseñando lo mismo que hace 10, 20 o 30 años, sin ver lo que se requiere del otro lado; eso es una deficiencia terrible, porque entrenar a la gente para las empresas es importantísimo, se desconoce la demanda laboral y ni siquiera el problema es el costo de entrenar, sino el costo de los errores que cometen. Es decir, no hay una coherencia entre el sistema educativo y la necesidad, están desvinculados.

Empresario 3: (Utilidad de los conocimientos de los jóvenes).

- No, porque son muy teóricos y no son prácticos, yo propondría un cambio total en el currículo, en los planes de estudio, porque los *pensum* son muy académicos, sólo para cumplir únicamente un plan de estudios, nada más, e inclusive dictan materias que complican y dan dificultades en el desarrollo de la vida estudiantil y en la práctica no se utilizan para nada, es una pérdida de tiempo, pudiendo hacerse prácticas en empresas, pedir pasantías, etc.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

C. CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA Y CAMBIOS RECIENTES

Durante los últimos cinco años, el 42,1% de las empresas investigadas experimentaron cambios en la composición de la fuerza de trabajo. Al parecer, en las empresas industriales, los mayores cambios se producen respecto de los empleados y obreros, y en menor proporción en relación con los profesionales y gerentes. Por su parte, en las empresas de servicios, los mayores cambios se registran a nivel profesional y de empleados, y no tanto entre los obreros.

Para explicar las causas del cambio en la composición laboral, los empresarios se refieren sobre todo a la expansión de la producción y al cambio tecnológico. Este último argumento debería matizarse en la medida en que la producción industrial, por ejemplo, sufre la competencia de productos de origen externo a causa de las políticas de liberalización comercial, lo que ha obligado a algunas empresas a reubicarse en países vecinos donde la mano de obra es más barata (Perú). Otras razones gravitantes tienen que ver con la reestructuración organizativa de la empresa, los cambios en las pautas de producción y la diversificación productiva, mayormente relacionados con sus problemas de competitividad. Resalta, en cambio, la escasa importancia asignada a los salarios, a pesar de que en la prensa y medios de comunicación los empresarios se han quejado del alto costo de la mano de obra en el sector industrial, argumento cuya referencia son los salarios que se pagan en los países vecinos.⁹

Con respecto a si los empresarios piensan que la actual dotación de mano de obra es la óptima, el 75,6% consideran que sí, comparado con el 24,4% que creen que no. Igualmente, el 61,2% de los empresarios estiman que esta dotación de mano de obra es la óptima para su funcionamiento en los próximos cinco años. Por su parte, las empresas que no la consideraron óptima, señalaron como causas más relevantes la falta de mano de obra especializada, la política de no contratación y la escasez de mano de obra. En cuanto a si los cambios tecnológicos y de reestructuración organizativa favorecieron o no a la contratación de mano de obra joven, las respuestas de los empresarios fueron bastante optimistas: el 68,6% contestaron que sí y un 31,4% que no.

En las empresas se considera, además, que en la no contratación de jóvenes influyeron factores como la reducción de la producción, la necesidad de efectuar una reestructuración de la compañía y las prácticas de no cubrir vacantes e incluso de reducir personal.¹⁰ Según algunos empresarios, el trasfondo económico de esta decisión es la crisis por la que ha atravesado el país luego de la dolarización. Sin embargo, otros señalaron que los cambios tecnológicos de la empresa no tienen relación con la contratación de jóvenes, porque se “escoge el personal de acuerdo con la capacidad y necesidades técnicas, indistintamente de la edad”.

⁹ Como Ecuador es un país dolarizado, con una mediana de 150 dólares, el salario constituye un atractivo para trabajadores de países vecinos –Perú y Colombia– tanto en el sector agrícola como en la industria y servicios.

¹⁰ Un empresario de servicios de Guayaquil expresó: “Honestamente, no estamos contratando mucho este año, hemos contratado muy poco”. Entrevista en empresa de servicios, Guayaquil, 2004.

Queda la imagen de que los cambios realizados en el interior de las empresas no se relacionan prioritariamente ni con la mano de obra en general, ni con la mano de obra de los jóvenes en particular; al parecer, éstos obedecen más bien a una lógica de cambios tecnológicos y de respuesta a un mayor nivel de competitividad, en la que el factor trabajo no pesa mucho. En las actuales condiciones, el trabajo –principalmente el de los jóvenes– es un elemento secundario dentro de las estrategias empresariales.

En las empresas se favorece claramente a la contratación de jóvenes con experiencia laboral anterior, no así a la de jóvenes sin experiencia o que por primera vez entran al mercado de trabajo. Las expectativas de las empresas apuntan, entonces, a una mano de obra calificada y con cierta experiencia. En el caso de Guayaquil, se prefiere en un mayor porcentaje a adultos con experiencia e incluso a jóvenes sin ella, lo que muestra una mayor apertura de las empresas hacia el trabajo de jóvenes con respecto al caso de Quito.¹¹

Frente a la alternativa de contratar jóvenes sin experiencia, los empresarios señalan como factores positivos: una mayor capacidad de aprendizaje, costos más bajos de entrenamiento y la predisposición al trabajo. Además, esto facilita una política de capacitación de la empresa. En cambio, los empresarios que prefieren contratar jóvenes con experiencia argumentan que éstos tienen habilidades desarrolladas, conocen la nueva tecnología, saben lo que tienen que hacer y se adaptan más rápidamente a las condiciones del cargo.

La tendencia a preferir jóvenes con experiencia muestra que no siempre las empresas están dispuestas a contratar mano de obra juvenil, pues debido a las dificultades para encontrar empleo, los jóvenes –cuando adquieren experiencia– pueden fácil-

Cuadro VII.1
PREFERENCIAS EN LA CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA
(En porcentajes)

Tipo de mano de obra	Servicios			Industria		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Jóvenes con experiencia	85,0	15,0	100	79,3	20,7	100
Adultos con experiencia	62,5	37,5	100	62,2	37,8	100
Adultos sin experiencia	10,0	90,0	100	18,3	81,7	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

¹¹ Las entrevistas también confirmaron esta tendencia, pues los empresarios valoraban mucho en los jóvenes tanto la educación como la experiencia. Sólo en una empresa de Guayaquil se valoraba más la experiencia: “Realmente nos interesa más la experiencia, porque ya han trabajado en otras empresas y están listos para ocupar el puesto de trabajo que se les asigna”. Entrevista en empresa industrial del Guayas, 2004.

mente traspasar el límite de los 29 años y dejar de pertenecer a la cohorte de edad considerada como población joven.

D. EL IMPACTO DE LA MIGRACIÓN

Dado que Ecuador es uno de los países con un alto porcentaje de migración internacional, en las entrevistas a los empresarios se procuró profundizar en el efecto de la migración en la contratación de mano de obra juvenil. Las respuestas tanto en Quito como en Guayaquil indican que no habría escasez de mano de obra debido a la migración y que la oferta de trabajadores jóvenes no habría disminuido. Esto no deja de sorprender, porque con frecuencia se ha argumentado que los emigrantes son jóvenes, con buen nivel de educación y que no encuentran trabajo en el país. En una encuesta realizada en Quito, Guayaquil y Cuenca sobre la población emigrante, se pudo establecer que el 33,5% de los hombres y el 36,2% de las mujeres pertenecían al grupo de edad comprendido entre los 20 y 29 años (Martínez Valle, 2004). Esta tendencia se relaciona con las posibilidades reales de obtener empleo en los países de destino, principalmente Estados Unidos y España, donde los jóvenes tienen mayores ventajas que la población de más edad.

El tema de la migración requiere, sin duda, profundizar la indagación respecto del mercado de trabajo, que en el caso ecuatoriano mostraría que, aun con la salida masiva de población en edad laboral, la oferta en dicho mercado sigue siendo alta, lo que se refleja en las elevadas tasas de desempleo que promedian el 11%. Pero también habría que considerar si la migración –que vista por la parte del mercado laboral, significa globalizar la fuerza de trabajo– no ha producido también una ruptura en el funcionamiento del mercado de trabajo en el espacio nacional, al interrumpir la oferta de mano de obra barata en el mercado ocupacional urbano.

Las siguientes opiniones confirman las dificultades que enfrentan los jóvenes en el acceso al mercado laboral. Por una parte, hay una oferta de trabajo abundante y con niveles de calificación cada vez más altos, y por otra, existe la tendencia a dismi-

Recuadro VII.2

DIFICULTADES DE LOS JÓVENES EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL

Empresario 1: (Todo depende de la situación del país)

- Si usted llama para un puesto, le vienen 100 carpetas y, no le miento, de las 100 carpetas, le vienen 90 que no tienen trabajo y 10 que sí lo tienen, pero quieren ver otras opciones; de las 90 que no tienen trabajo, le vienen unas 50 de profesionales y unas 30 que estuvieron en la universidad o a nivel de bachilleres o tecnólogos, y de las 30 le vienen unas 5 que tienen tercer curso de ciclo básico o no terminaron el colegio. Hay desempleo.
- Pensamos que mucha gente se va a España, ¿pero quién se va a España? Vea usted las estadísticas: se va la gente que tiene más edad y que no puede conseguir trabajo acá. Dos de nuestros trabajadores se fueron a España y los dos pasaban de los 45 años y gente que

Recuadro VII.2 (continuación)**DIFICULTADES DE LOS JÓVENES EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL**

he visto es mayor, no es la gente joven. Yo creo que hay que revisar nada más el nivel de edad, además es el nivel de gente que no tiene educación, la gente de Cuenca que se ha ido es la gente del campo, ellos son los que se van, porque la gente con cierto nivel de educación no se va, y que ellos buscan cualquier oportunidad.¹²

Empresario 2: (Competencia con la mano de obra extranjera)

- Sí, nos está repercutiendo mucho la inmigración al país, porque se contrata personal joven en las empresas y siempre se prefiere a los extranjeros, colombianos, peruanos, que se ofrecen a unos valores menores que el básico. Eso perjudica no sólo a los jóvenes, sino a todo el personal. Existe una oferta muy grande de mano de obra y no sólo de mano de obra, sino de todo el personal que quiere trabajar y es por ello que se produce la salida de mucha gente de aquí, a España, Canadá, Estados Unidos.¹³

Empresario 3: (Abundancia de mano de obra)

- ... hay mucha gente, por lo mismo que nosotros estamos abiertos nos damos cuenta de que hay tanta gente que está buscando empleo, ha sido notorio que hay gente buscando empleo incluso más que antes.¹⁴

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

nir personal y, además, surge el nuevo fenómeno de la presencia de mano de obra joven proveniente de países limítrofes como Colombia y Perú, que compite incluso exitosamente con la mano de obra ecuatoriana. La migración de ecuatorianos, pese a estar compuesta por jóvenes de ambos sexos (más de un tercio del total), no habría afectado a la abundante oferta de mano de obra juvenil, al menos en las dos ciudades investigadas, lo que indicaría una disminución de la oferta de puestos de trabajo a nivel del país y, por supuesto, la conformación de un “excedente estructural” de fuerza de trabajo joven (Pérez Sáinz, 2003b).

E. LA VISIÓN DE LAS EMPRESAS CON RESPECTO AL PERSONAL JOVEN

A continuación, se analiza la visión de los empresarios con respecto a los jóvenes que pueden o no contratar en el mercado de trabajo. En este aspecto, se investiga cómo influyen en su contratación el nivel educativo, las habilidades específicas, la capacidad de aprendizaje y el comportamiento en el interior de la empresa.

¹² Entrevista en empresa de servicios, Quito, 2004.

¹³ Entrevista en empresa industrial, Quito, 2004.

¹⁴ Entrevista en empresa industrial de Guayaquil, 2004.

En las empresas industriales, el factor más importante para la contratación de los jóvenes es la capacidad de aprendizaje, seguido de las habilidades específicas; mientras en las de servicios se destaca claramente el nivel de educación sobre los otros factores. Pero en su conjunto, estos tres factores son estratégicos.

Una modalidad de represión o sanción social se ejerce contra los jóvenes que adoptan las modas en el vestido y, en general, en su comportamiento generacional. Desde esta perspectiva, el ingreso al trabajo significa para los jóvenes la adopción de la ética del *homo faber* (Sennet, 2000), lo que a su vez supone una verdadera ruptura con la ética y los valores de su mundo extralaboral.

La mayoría de los empresarios sostuvieron que existen debilidades educativas de la mano de obra juvenil. Los datos indican un porcentaje más alto en la ciudad de Guayaquil, lo que de hecho significa una mayor falencia del sistema educativo en comparación con Quito. En cuanto a las habilidades de la mano de obra para asumir

Recuadro VII.3

INCIDENCIA DE LA PRESENTACIÓN FORMAL DE LOS JÓVENES EN EL EMPLEO

En las entrevistas realizadas a los empresarios, se insistió en recabar su opinión respecto de la presentación (vestimenta, modas, adornos, etc.) de los jóvenes, y si estos elementos culturales incidían en su contratación. Es interesante señalar que la mayoría valoran la presentación formal de los jóvenes, especialmente en las empresas de servicios, dado que trabajan mucho con la “imagen” que dan los empleados a los clientes.

Así, por ejemplo:

...nosotros le decimos claramente que si tiene, por ejemplo, un tatuaje en el brazo y va a trabajar con nosotros tiene que usar manga larga, no importa el tatuaje, él puede hacer lo que quiera, no es problema, lo importante es que mientras esté trabajando, guarde el mayor respeto. No permitimos presentarse con cintillos, aretes en la nariz, con ciertas cosas, esto lo puede hacer si lo decide cuando esté fuera de las horas de trabajo, cuando esté en su casa, cuando esté con sus amigos, pero hay que respetar los lugares en donde se está trabajando y las horas de trabajo.¹⁵

La opinión de un psicólogo industrial de una empresa es todavía más drástica:

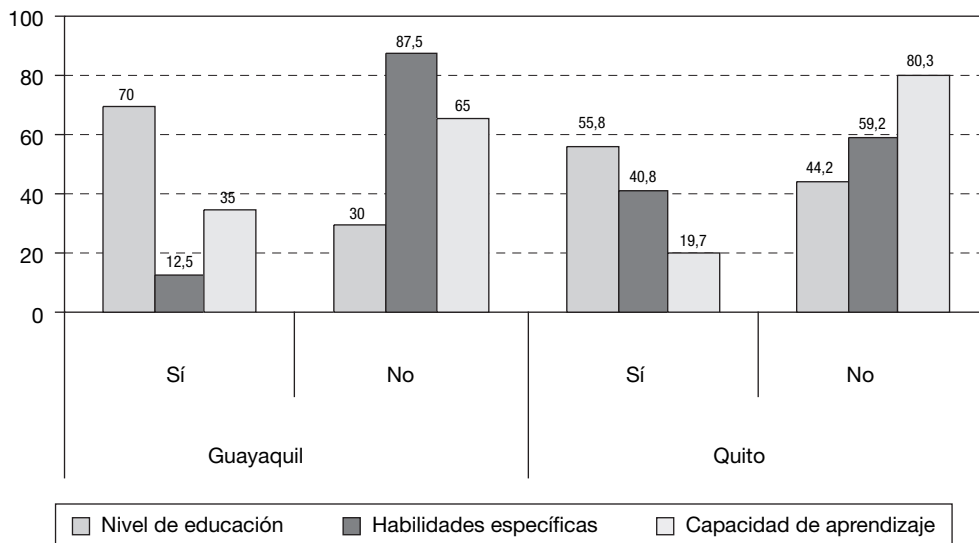
Le comento que hace unos días vi en *Discovery Channel* un método para sacar tatuajes y la causa de ello, decían, es que los jóvenes con tatuajes no pueden conseguir trabajo. Es que cuando usted les ve, se imagina que es drogadicto, cree que es pandillero, es la imagen que uno se forma, si viene con cola, por más bien puesto que esté, usted cree que le van a desbaratar toda la imagen de la compañía.¹⁶

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

¹⁵ Entrevista en empresa de servicios, Quito, 2004.

¹⁶ Entrevista en empresa industrial, Quito, 2004.

Gráfico VII.5
DEBILIDADES DE LA MANO DE OBRA JOVEN
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

Cuadro VII.2
NIVEL DE RELEVANCIA DEL ENTORNO FAMILIAR Y SOCIAL EN
RELACIÓN CON LAS DEBILIDADES DE LA MANO DE OBRA JOVEN
 (En porcentajes)

Nivel de relevancia	Ciudad		Total
	Guayaquil	Quito	
Mucho	92,5	81,8	85,5
Poco	7,5	14,3	11,9
Nada	0,0	3,9	2,6
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

Cuadro VII.3
NIVEL DE PERMANENCIA DE LA MANO DE OBRA JOVEN
CON RESPECTO A LA ADULTA
 (En porcentajes)

Menor permanencia	Tipo de empresa		Total
	Servicios	Industria	
Sí	31,6	48,1	42,7
No	68,4	51,9	57,3
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

Recuadro VII.4
OPINIÓN DE LOS EMPRESARIOS SOBRE LA ROTACIÓN
DE LA MANO DE OBRA JOVEN

La opinión de los empresarios es que efectivamente ésta se produce en relación con el tipo de empresas. Así, por ejemplo, un empresario industrial señala que:

- Los jóvenes cambian mucho de trabajo, porque andan experimentando, andan probando, no se responsabilizan del trabajo. Simplemente si se les presenta algo mejor, se fueron. Además, que la juventud quiere todo rápido con el menor esfuerzo, trabajo menos pero quiero ganar más.¹⁷

En cambio otro, del mismo sector, indica que:

- En la actualidad no hay mucha rotación, hay más estabilidad por el hecho de que no hay trabajo. Hay dos tipos de jóvenes, lo que tienen obligaciones y los que no tienen. Estos últimos sí es que se creen maltratados en una empresa dicen hasta luego, aunque sea para quedarse viendo TV en casa, pero a los que tienen obligaciones les toca aguantar ante los malos tratos, malos modos o malas caras.¹⁸

Finalmente, un empresario de servicios expresa que:

- Hay empresas que tienen alta rotación, como por ejemplo las gasolineras, que trabajan las 24 horas, hay gente que entra a trabajar y sale a los tres meses...¹⁹

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

¹⁷ Entrevista en empresa industrial, Quito, 2004.

¹⁸ Entrevista en empresa industrial, Quito, 2004.

¹⁹ Entrevista en empresa de servicios, Guayaquil, 2004.

un trabajo determinado, la opinión que predomina es que ésta no constituye una limitante. Situación similar se observa en lo que se refiere a la capacidad de aprendizaje. En esta información se señala que la educación no se adecúa a las necesidades del mercado laboral y que constituye el punto más débil de la inserción en el trabajo por parte de los jóvenes.

Según los empresarios, uno de los elementos que más influye en los niveles de educación, las habilidades y la capacidad de aprendizaje es el entorno social y familiar en que se desenvuelven los jóvenes. Este factor aparece como más relevante para Guayaquil que para Quito.

La valoración positiva de los empresarios de Guayaquil en relación con el entorno familiar y social puede indicar la búsqueda de una mano de obra juvenil proveniente de determinados sectores sociales, dado el alto nivel de violencia existente en esa ciudad. Pero en ambas ciudades, la articulación entre entorno familiar y mano de obra es evidente, en el sentido de una sobredeterminación del ámbito familiar respecto del comportamiento futuro de los jóvenes en el mercado de trabajo.

En el 43% de las empresas se señaló que los jóvenes permanecen en el puesto de trabajo menos tiempo que los adultos, mientras en el 57% se plantea que no existen diferencias con respecto a los adultos. Las disparidades entre las empresas industriales y las de servicios son importantes, pues en las primeras el porcentaje de menor permanencia es más alto que en las segundas. Esto puede indicar que existe una mayor rotación de mano de obra joven en las empresas industriales. Entre las causas más relevantes de esta situación, en la mayoría de las empresas se señaló que los jóvenes se frustran rápidamente y renuncian (36,7%), pero en muy pocas se puntualizó que no cumplen con sus expectativas (10%). Estos resultados deberían necesariamente matizarse, puesto que en algunas empresas de servicios existe también una alta rotación de mano de obra joven (supermercados, gasolineras, cajeras de bancos y otras).

El comportamiento de los jóvenes en relación con la permanencia en las empresas ha sido analizado en otros contextos (en países avanzados), en el sentido de que sería una estrategia de los mismos jóvenes para experimentar opciones en el mercado de trabajo hasta encontrar un empleo que cubra sus expectativas en el nivel personal y de remuneraciones (Fullin, 2001). Sin embargo, consideramos que ésta no sería una estrategia generalizada en el mercado laboral de las ciudades investigadas, pues, por una parte, no abundan los trabajos y, por otra, la oferta de mano de obra es muy alta.

F. PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA

Uno de los aspectos que se discuten actualmente es si las modalidades de contratación de la mano de obra se cumplen dentro de los parámetros del mercado de trabajo, esto es, por medio de los mecanismos de la oferta y la demanda, o todavía subsisten modalidades que no se ajustan de manera forzosa a factores estrictamente económicos.

Los mecanismos impersonales del mercado mediante los cuales los jóvenes son contratados sólo son importantes en el caso de Quito, donde incluso existe un pequeño porcentaje de empresas que contratan a través de las universidades e institutos

educativos. En las dos ciudades existe también un porcentaje pequeño de empresas que contratan a través de subcontratistas –empresas “terciarizadoras” o “tercerizadoras” (*outsourcing*); pero en ambas es muy importante la modalidad de contratación a través de redes familiares de los mismos trabajadores.

En esta dirección, en algunos estudios se ha llamado la atención sobre el funcionamiento del mercado de trabajo cruzado, debido a la importancia que adquiere el “capital social” como una forma de acceso a los puestos de trabajo (Granovetter, 2000). Resalta, en este sentido, el comportamiento de las empresas de Guayaquil, donde, por ejemplo, los anuncios de prensa no tienen mayor relevancia frente al peso de las redes familiares de que disponen los mismos jóvenes. En cambio, el comportamiento de las empresas de Quito es más moderno en las formas de contratación de los jóvenes. La presencia de las redes familiares, como el mecanismo más importante

Cuadro VII.4
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA JUVENIL

Forma de contratación	Ciudad		Total
	Guayaquil	Quito	
Anuncio en periódicos	4,5	25,6	18,0
Avisos en la puerta de la empresa	2,3	3,8	3,3
Reacción a vistas	11,4	2,6	5,7
Contratos con colegios o universidades	0,0	6,4	4,1
Empresa subcontratista	11,4	10,3	10,7
Redes familiares	70,4	51,3	58,2
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

Cuadro VII.5
IMPORTANCIA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL DE LOS JÓVENES
EN EL SECTOR INDUSTRIAL
(En porcentajes)

Nivel de importancia	Ciudad		Total
	Guayaquil	Quito	
Se toma mucho en cuenta	54,5	62,0	59,1
Es indiferente	36,4	26,0	30,1
Ningún papel	9,1	12,0	10,8
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

para contratar la mano de obra juvenil, confirma la tendencia antes señalada de que los empresarios se aseguran de un flujo de mano de obra que tenga una estrecha relación con el entorno familiar.

Con respecto a la “flexibilidad”, como un factor que influye en las decisiones de contratar mano de obra juvenil, existen diferencias entre las empresas del sector industrial y las de servicios.

La flexibilidad del trabajo juvenil es un elemento importante que pesa en la contratación de jóvenes. Así, en cerca del 55% de las empresas se señaló que tomaban mucho en cuenta este factor y sólo en una minoría se destacó que la flexibilidad no tenía ninguna importancia en su contratación. En las empresas industriales este porcentaje sube a casi el 60%, mientras disminuye en el sector servicios. No obstante, vale la pena detenerse para averiguar las diferencias entre las dos ciudades, especialmente en el sector industrial, donde es más importante la flexibilidad del trabajo.

En los datos se advierte que la flexibilidad laboral de los jóvenes es un elemento gravitante para su contratación en las empresas del sector industrial, en mayor proporción en Quito que en Guayaquil, con lo que se confirma el análisis realizado anteriormente en términos de que, en las decisiones empresariales, sí es importante la disminución del volumen y del costo de la mano de obra. En realidad, en muy pocas empresas no se considera este elemento en el momento de decidir, de modo que se puede concluir que los jóvenes, para poder ingresar al mercado ocupacional, tienen que asumir la condición de flexibilidad, con las consecuencias sociales y hasta psicológicas que ella genera (Bauman, 2003).

G. FORMAS DE CONTRATACION Y ESTABILIDAD LABORAL

En su gran mayoría, las empresas contratan directamente a su mano de obra y la participación de subcontratistas todavía es marginal; sin embargo, también utilizan una modalidad mixta, especialmente en el sector industrial. De todas formas, es probable que estos datos no ilustren adecuadamente la importancia actual de la subcontrata-

Cuadro VII.6
FORMAS DE CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA
(En porcentajes)

Contratación del personal	Tipo de empresa		Total
	Servicios	Industria	
Directamente por la empresa	62,5	57,8	59,4
A través de una empresa subcontratista	12,5	6,0	8,1
Las dos formas	25,0	36,2	32,5
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

ción de la mano de obra en las empresas del país, sobre todo en las pertenecientes al sector industrial.

Por otra parte, el 84,7% de las empresas en que se contrata mano de obra a través de subcontratistas utilizan este mecanismo, tanto para la mano de obra adulta como joven y sólo en muy pocas se usa para contratar exclusivamente mano de obra juvenil (13,6%).

En la medida en que el sistema de “terciarización” laboral no ha sido normado sino hasta hace muy poco tiempo, en las empresas se tienen criterios muy diversos sobre las ventajas o desventajas de esta modalidad.²⁰ Sólo un empresario fue enfático en señalar que con el nuevo reglamento “ya no va a haber una ventaja, pues contempla que las empresas deben tener por lo menos el 25% de personal contratado directamente”.²¹

Tanto en las empresas industriales como en las de servicios se privilegia la estabilidad laboral del estrato de gerentes, y le siguen en importancia los estratos de profesionales y empleados. En cambio, el estrato de obreros es el que tiene el menor porcentaje de respuestas positivas e incluso en el sector servicios éste disminuye sensiblemente.

Recuadro VII.5

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA ‘TERCIARIZACIÓN’

Ventajas	Desventajas
La relación laboral no es indefinida	Los trabajadores tienen más inseguridad
Permite una contratación más flexible	Los trabajadores no se sienten parte de la empresa
La ‘terciarizadora’ se encarga del manejo del personal	Se incrementa la nómina de trabajadores
Puede prescindir del personal cuando se requiera	Los trabajadores con más de 25 años de trabajo no se quieren jubilar
Puede manejar de otra forma los sueldos y salarios. Se paga únicamente el básico	No se puede manejar directamente al personal
Se contrata de acuerdo con los requerimientos que se tiene	No se puede conocer lo que los trabajadores aspiran y necesitan

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

²⁰ Decreto N° 2166: Normas que deben observarse en la prestación de servicios de intermediación laboral conocida como ‘terciarización’, Registro Oficial, N° 442, Año II, Quito, jueves 14 de octubre.

²¹ Entrevista en empresa de servicios, Quito, 2004.

En la mayoría de los casos, la estrategia principal para asegurar el personal de los estratos más altos pasa por incentivos económicos. Estas son algunas de las respuestas de los empresarios en orden de importancia:

- i) afiliación al seguro y otorgar los beneficios según la ley;
- ii) remuneraciones competitivas e incentivos económicos; y
- iii) buen ambiente de trabajo, buen trato, cumplimiento de contratos colectivos.

Evidentemente, a las empresas les interesa sobre todo conservar su capital humano en los cuadros gerenciales y técnicos, y, en menor medida, a nivel de los obreros. Véase, por ejemplo, el bajo porcentaje de empresas de servicios donde se contestó afirmativamente para el caso de los obreros, y la disminución progresiva del porcentaje de empresas industriales en que se respondió afirmativamente para el mismo caso.

Por último, en la gran mayoría de las empresas se tiene interés en la estabilidad del personal, sin considerar la dimensión etaria de los trabajadores. No existe, por lo mismo, una política empresarial específica para los jóvenes en cuanto a las condiciones y estabilidad del trabajo.

La percepción de los empresarios respecto de los jóvenes es también variada, desde percepciones subjetivas y en general desvalorizantes de la juventud, hasta problemas provenientes de la práctica laboral en que se insertan los jóvenes. En el siguiente cuadro podemos sintetizar las percepciones negativas y positivas que se tienen sobre el desempeño laboral de los jóvenes:

Es evidente que existe una visión de corte paternalista de los empresarios con respecto a la mano de obra juvenil. Incluso, algún empresario señalaba que “los jóvenes son ingenuos, no tienen malicia y no son mañosos”, en comparación con la actitud de los obreros que ya tienen alguna experiencia de trabajo. Seguramente esta opinión se

Cuadro VII.7
ESTABILIDAD DEL PERSONAL SEGÚN TIPO DE MANO DE OBRA
(En porcentajes)

Nivel	Servicios			Industria		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Gerencial	92,5	7,5	100	91,6	8,4	100
Profesional	90,0	10,0	100	94,0	6,0	100
Técnicos	70,0	30,0	100	85,6	14,4	100
Empleados	80,0	20,0	100	83,1	16,9	100
Obreros	35,0	65,0	100	68,3	31,7	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

Recuadro VII.6
PERCEPCIÓN DE LOS ASPECTOS NEGATIVOS
Y POSITIVOS RESPECTO DE LOS JÓVENES

Aspectos negativos	Aspectos positivos
Irresponsabilidad	Facilidad de aprendizaje
No están motivados ni por el trabajo ni por el estudio	Son muy adaptables
No tienen metas definidas, sólo tienen metas a muy corto plazo	Tienen iniciativa
Falta de experiencia	Predisposición para abordar nuevos trabajos
No les gusta que les digan lo que hay que hacer	Compromiso con la empresa
Informales e incumplidos No se ubican en su papel No saben lo que quieren	Pocas aspiraciones económicas

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

relaciona con las reacciones de los jóvenes que recién ingresan al trabajo en cuanto a sus derechos y obligaciones. En el imaginario de los empresarios, un joven trabajador debería al menos cumplir con los siguientes requisitos: ser responsable, adaptable y con pocas aspiraciones económicas, es decir, un tipo ideal que se ajuste a las nuevas condiciones de flexibilidad en las que funciona el mercado de trabajo.

H. LA CAPACITACIÓN LABORAL

En el caso ecuatoriano, la capacitación de la mano de obra ha pasado progresivamente de un esquema centralizado, a través del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (Secap), a uno privatizado, a través del Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCFP), por cuyo intermedio las empresas solicitan la capacitación de los asalariados privados a otras empresas “sin finalidad de lucro”. Este nuevo sistema fue creado en el año 2001 y hasta el momento parece consolidarse progresivamente, aunque todavía concentra su acción en las provincias de Pichincha y Guayas, y con un contenido de cursos muy generales y no relacionados con aspectos técnico-productivos de las empresas.

A su vez, las empresas impulsan métodos de capacitación diferenciados que adquieren mayor o menor importancia de acuerdo con el sector en que se ubican. En

las dos ciudades investigadas, existe gran interés por parte de las empresas en capacitar a su personal, especialmente en las de servicios, lo que se relaciona con el alto nivel de educación de la mano de obra que se inserta en ese tipo de empresas.

Las empresas industriales tienen más capacidad para elaborar esquemas de capacitación por medio de cursos internos, mientras que esto no es tan claro en el sector servicios. En relación con los cursos externos, las empresas de servicios privilegian esta modalidad. En cambio, los cursos mixtos y de otro tipo son más importantes en las empresas industriales.

En las entrevistas no se pudo captar una inclinación clara en la preferencia de un tipo de capacitación. Así, por ejemplo, en las empresas de servicios se consideraba que la capacitación debería tener un carácter más formal, pero la impartían tanto en el sitio de trabajo como fuera de él. Algo similar se presentaba también en las empresas industriales, pues la capacitación se realizaba tanto dentro como fuera de ellas, aunque estaban de acuerdo en la necesidad de implementar un sistema de capacitación eminentemente práctico. Un ejemplo de esta tendencia es la opinión de un empresario industrial: “En toda la experiencia que yo tengo, diría que la mejor capacitación es la tipo taller, combinar los conocimientos con práctica, porque los famosos cursos no sirven, únicamente le informan sobre las nuevas tendencias y no se enseña a cómo hacer. Yo ya no creo en ese tipo de capacitación porque no sirve, yo lo he comprobado, la capacitación debería ser lo más práctica, darle a la gente las herramientas con entrenamiento de tipo taller”.²²

Es interesante constatar que en el 70,4% de las empresas que ofrecen capacitación se incentiva a la mano de obra de alguna forma, pero también resulta interesante comprobar que las empresas del sector servicios son las que lo hacen en una proporción ligeramente superior: el 73,5%, comparado con el 67,9% de las empresas del sector industrial.

Cuadro VII.8
APOYOS PÚBLICOS QUE RECIBEN LAS EMPRESAS PARA CAPACITACIÓN
(En porcentajes)

	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Incentivos fiscales	15,0	85,0	100	25,3	74,7	100
Intermediación	7,5	92,5	100	14,5	85,5	100
Capacitación	12,5	87,5	100	27,7	72,3	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

²² Entrevista en empresa industrial, Quito, 2004.

Los principales incentivos a la capacitación del personal de las empresas, por orden de importancia, son los siguientes:

- i) flexibilidad de horarios;
- ii) ascensos laborales;
- iii) bonificaciones salariales e incentivos económicos; y
- iv) estabilidad laboral.

Al parecer, los apoyos del Estado para la capacitación de la mano de obra en las empresas son muy pocos, especialmente en lo que se refiere a incentivos fiscales, pero también en las empresas industriales, cuya gran mayoría no ha recibido apoyos sustanciales para tales efectos. Los servicios de capacitación del Estado, como el Secap, por ejemplo, no llegarían ni a un tercio de las empresas industriales y mucho menos aún al sector servicios. Esto es perfectamente explicable dentro del nuevo marco de capacitación laboral y de la merma de centralidad por parte del Secap, que perdió además el 85% de sus recursos en beneficio del fortalecimiento del CNCF. No obstante, unas pocas empresas tanto del sector industrial como de servicios sí reciben incentivos fiscales por su apoyo a la capacitación laboral.

Pero las empresas desarrollan también sistemas específicos de capacitación de la mano de obra, como se aprecia en el cuadro VII.9.

En general, el tipo de capacitación varía de ciudad en ciudad. Por ejemplo, en la industria, las empresas de Guayaquil utilizan más el sistema de pasantías de estudiantes. En cambio en Quito, es más importante el sistema de aprendizaje para jóvenes sin experiencia laboral, tanto entre las empresas industriales como en las de servicios.

Vale la pena ahondar en qué consiste el sistema de aprendizaje para los jóvenes sin experiencia laboral. Al respecto, en las empresas se implementan principalmente cursos internos –que se dictan en la misma empresa– en lugar de cursos externos o de otras instituciones, pero no son muchas en las que se adopta esta iniciativa. En efec-

Cuadro VII.9
TIPO DE CAPACITACIÓN DE LOS JÓVENES
DE LAS EMPRESAS POR CIUDAD
(En porcentajes)

Empresa	Tipo de capacitación	Guayaquil			Quito		
		Sí	No	Total	Sí	No	Total
Servicios	Pasantes	75,0	25,0	100	75,0	25,0	100
	Aprendizaje jóvenes sin experiencia	36,4	63,6	100	71,4	28,6	100
Industria	Pasantes	78,8	21,2	100	66,0	34,0	100
	Aprendizaje jóvenes sin experiencia	40,6	59,4	100	64,0	36,0	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas y encuestas en empresas de la industria y de los servicios realizadas en Quito y Guayaquil entre los meses de agosto y septiembre de 2004.

to, sólo el 25% habían implementado cursos internos, un 4% cursos externos y un 14% otros tipos de cursos. Mientras tanto, en el 57% de las empresas restantes no se habían puesto en práctica ninguna de estas formas de capacitación.

I. CONCLUSIONES

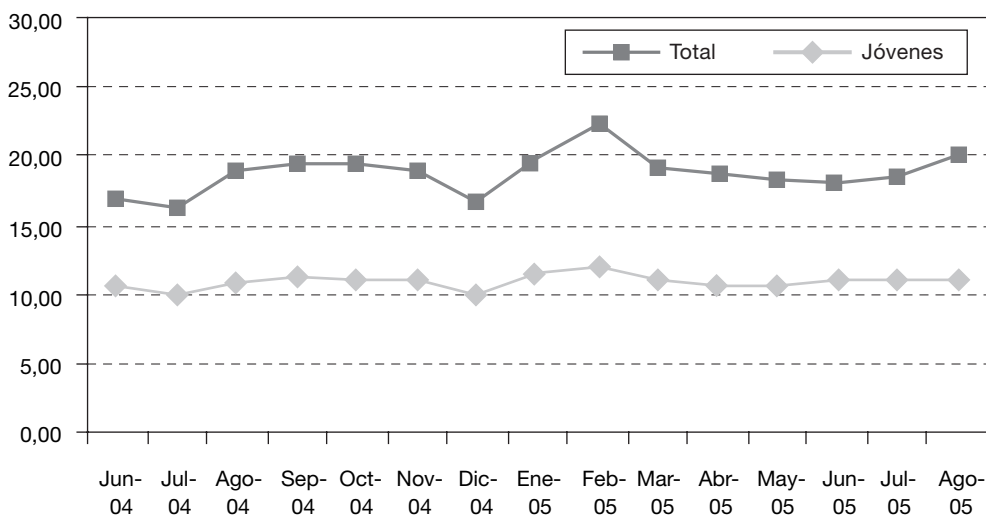
- Las empresas analizadas, tanto de Quito como de Guayaquil, no han disminuido drásticamente el personal en el período analizado de cinco años, a pesar de que en el caso ecuatoriano la economía sufrió una profunda crisis financiera en 1999, y la dolarización en el año 2000 ha impuesto una nueva lógica económica al sector productivo, basada en una mayor competitividad y absorción de tecnología. Esto no significa que las empresas estén contratando más mano de obra, sino que la reducción no ha sido un fenómeno masivo. De allí que las cifras de desempleo en Quito y Guayaquil se mantengan relativamente altas en los dos últimos años (sobre el 10%), lo que desde el punto de vista macro no favorece al empleo de los jóvenes. De hecho, ellos presentan la tasa más alta de desocupación. Así, en promedio, de junio a agosto del 2004, entre los jóvenes se registraba una tasa de desempleo del 18%, mientras la tasa de desempleo total llegaba solamente al 11%.
- No en todas las empresas se contrata a jóvenes y se puede señalar que, de las que lo hacen, la mayoría se concentran en el sector servicios y no en el industrial. Esto es interesante en un país como Ecuador, donde el efecto del proceso dolarizador de la economía puede que impulse el crecimiento del sector terciario, especialmente comercio y servicios, en el que se abrirían posibilidades de una mayor inserción de jóvenes de ambos sexos.
- Dado el todavía escaso acceso de la mujer a la esfera del trabajo en el país, la discriminación de género no es un fenómeno masivo en el mercado laboral. En las empresas se ha establecido una división del trabajo de acuerdo con el género: las mujeres trabajan más en actividades de secretaría y contabilidad, mientras los hombres lo hacen en el trabajo productivo. Pero, igualmente, hay empresas que debido a sus características emplean más a mujeres que hombres, tanto en el sector servicios como en el industrial. Con la ‘terciarización’ o subcontratación externa, la contratación depende de ahora en adelante de los criterios imperantes en las empresas ubicadas en esta actividad y seguramente existe el riesgo de una discriminación de género.
- Al parecer, la estrategia de las empresas es conservar la mano de obra más calificada, que se ubica normalmente en el estrato de gerentes y técnicos. Esto no sucede con la mano de obra del estrato de obreros, que adquiere características de “flexibilidad” dentro de la estrategia empresarial. No hay mayores diferencias en este aspecto entre las empresas industriales y las de servicios, aunque en estas últimas seguramente existe una mayor oferta, lo que las conduce a desarrollar estrategias de mayor flexibilidad con respecto a los jóvenes.

- Las expectativas de las empresas con respecto a los jóvenes pasan prioritariamente por las necesidades de un mayor nivel de educación, que responda a las condiciones reales del trabajo. Existe, ciertamente, una desvinculación entre la formación de los jóvenes y las posibilidades reales de encontrar trabajo, especialmente en el sector industrial. Las carencias del nivel educativo se manifiestan mucho más en las empresas del sector servicios que en las industriales.
- La opinión de los empresarios respecto de los jóvenes es, sin duda, bastante desvalorizante: existen quejas que van desde el aspecto personal (vestimenta, presentación, adornos y otros), hasta aquellas relacionadas con el mismo trabajo. Aún predomina la visión fordista de “escuela del trabajo”, que recluta un mismo tipo de trabajador con características similares desde el vestido hasta el comportamiento laboral.
- En la contratación de los jóvenes, todavía la empresa juega un papel importante tanto en las formas directas de contratación como en los criterios utilizados para contratarlos. Todavía no se ha desregulado completamente el mercado de trabajo, en la medida en que los sistemas de intermediación en la contratación laboral no son los predominantes. Las ventajas de la intermediación se relacionan principalmente con el manejo externalizado de la mano de obra, que es una modalidad que afecta en mayor medida a los jóvenes y no tanto a la mano de obra adulta. Por esta vía, en muchas empresas incluso se estaría pagando únicamente el salario mínimo legal, pero no el salario sectorial establecido por la ley.
- Asimismo, no son muchas las empresas en que se implementa una política de capacitación de la mano de obra juvenil. En general, para las empresas los jóvenes representan una posibilidad de contratar mano de obra barata, antes que una potencialidad hacia el futuro o favorable al crecimiento de la compañía. Si bien las industrias señalan que utilizan sistemas de capacitación propios, esto no quiere decir que se trate de sistemas adecuados a las especificidades de la mano de obra juvenil.
- Del estudio se desprende que, objetivamente, los jóvenes sufren una fuerte discriminación en el mercado laboral y que una vez que entran en él, se mantiene una situación desventajosa con respecto a la mano de obra adulta. Se cumple así una de las paradojas señaladas en relación con la juventud actual: “goza de más acceso a la educación y menos acceso al empleo” (Hopenhayen, 2004, p. 4), situación que constituye una de las principales formas de exclusión vigentes en un país que, como Ecuador, tiene serios problemas de pobreza e inequidad sociales.
- La dolarización de la economía ha generado un marco macroeconómico nuevo, que introduce variables que vuelven complejo el funcionamiento del mercado de trabajo, en general, y de los jóvenes, en particular. Así, las remuneraciones en dólares constituyen un atractivo para la mano de obra juvenil de países vecinos, que empiezan a ocupar nichos en los que se ha insertado tradicionalmente la

mano de obra joven (servicios, comercio, actividades informales y otros); esto implica una exacerbación de la competencia por puestos de trabajo, lo que conduce inexorablemente al desarrollo del trabajo flexible y mal remunerado de los jóvenes. La migración internacional no parece ser un factor que, en el caso de la juventud, pese mucho en el mercado laboral, dada la abundante oferta proveniente del mismo país y de los países vecinos.

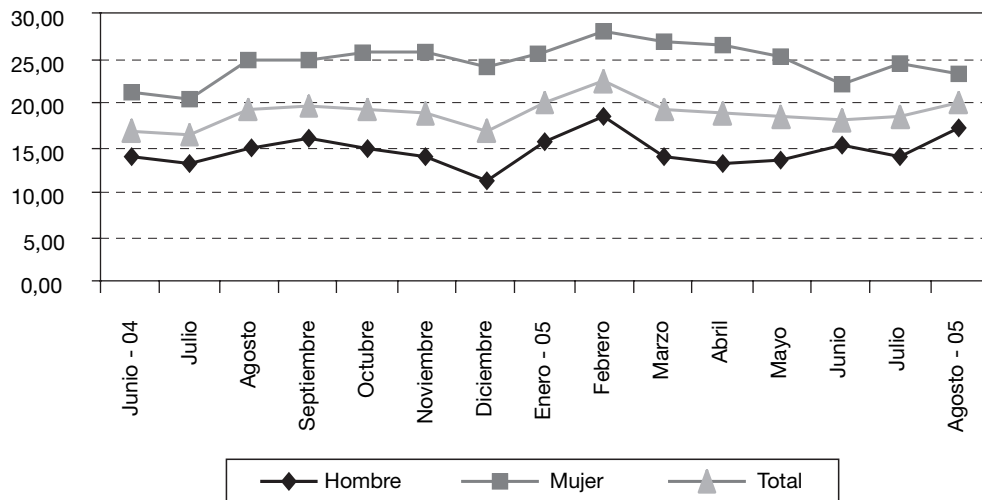
- Terminaremos señalando que la situación de desempleo que afecta a los jóvenes puede tornarse explosiva cuando está acompañada de presiones del consumismo (Pérez Sáinz, 2003b), como parece ser el denominador común en las ciudades más grandes del país. La anomia, el individualismo, el desmoronamiento del capital social pueden afectar a la juventud si este importante sector de población no encuentra respuestas adecuadas en la sociedad. Como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004c), el reto es crear puestos de trabajo decente y productivo para los jóvenes por medio de políticas y programas con participación del sector público y en especial del privado.

Anexo 1
TASA DE DESEMPLEO, 2004-2005
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Mercado Laboral Ecuatoriano, Flasco.

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL, 2004-2005
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Mercado Laboral Ecuatoriano, Flacso.

Capítulo VIII

TRAYECTORIAS DE JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL: UNA TRANSICIÓN CADA VEZ MÁS COMPLEJA

Mariana Schkolnik

A. CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y MANTENCIÓN DE PARADIGMAS ACERCA DEL EMPLEO

1. Cambios en el mundo del trabajo

Es indudable que los jóvenes están enfrentando, como generación, una de las mayores revoluciones en el ámbito de la producción y las comunicaciones. Esta transformación sólo se equipara con el surgimiento de la producción en cadena a principios del siglo pasado, pero lo supera largamente en tanto rebasa los límites puramente económicos, para incidir en los ámbitos comunicacionales, culturales y de la información global (Castells, 1999). Desde hace décadas, esta revolución de la informática y las comunicaciones ha implicado la incorporación de sistemas computacionales y de nuevas tecnologías de comunicación a los procesos productivos primarios, secundarios y del sector terciario.

En todos los ámbitos, esta transformación ha ido llegando más lentamente a los países de América Latina y en lo que respecta a lo meramente productivo, las nuevas tecnologías se están instalando mediante la adaptación a estructuras productivas precarias y heterogéneas, lo que genera efectos diferenciados según rama y tipo de empresas. En algunos casos, implica procesos generalizados de reducción de mano de obra, y en otros, requerimientos de trabajadores cada vez más calificados, o ambos.

En tal sentido, el empleo se hace cada vez más adaptable a las empresas que requieren crecientemente de una mayor capacidad de adaptación al entorno, a los gustos y preferencias de los consumidores y a los mercados emergentes, y deben enfrentar la competencia de otros países en áreas cada vez más amplias. La sobrevivencia de las empresas en un mundo cambiante, donde la competencia por los mercados es cada vez más ardua y en que ya no es posible apostar a producir un determinado producto para siempre, implica que los trabajadores tampoco pueden contar con tener un mismo empleo de por vida.

De hecho, en todas las economías se observa la proliferación de contratos a plazo fijo, temporales o por trato, en lugar de por tiempo indefinido, sólo que en algunas se continúan respetando los derechos laborales y en otras no. En efecto, en América La-

tina ello ocurre en un contexto general de fragilidad de las leyes y normativas laborales o de su falta de fiscalización. Igualmente, en la región subsisten desconfianzas entre las organizaciones empresariales y las sindicales. Esto marca una gran diferencia con lo que ocurre en muchos países desarrollados, donde los avances respecto de una mayor flexibilidad dan lugar a un proceso formalizado de negociaciones entre las partes.

Esto se traduce en que, mientras en los países desarrollados la transformación productiva ha dado paso a un nuevo trato de flexibilidad laboral, la situación real en América Latina es que dicha flexibilidad ha significado, en la mayoría de los casos, una precarización de los empleos que, al no estar regulados, también han quedado al margen de niveles mínimos de protección social (Cepal, 2002a).

En este contexto de empleos más “flexibles” que enfrentan las nuevas generaciones, surgen también evidencias de que, en el conjunto de los sectores económicos, las nuevas tecnologías pueden significar una creciente sustitución de mano de obra por capital, pero que, sin embargo, ellas requieren de trabajadores cada vez más calificados. Lo que hace suponer que debiera esperarse una mayor fluidez en las trayectorias laborales de los jóvenes más educados, y al contrario, que los mayores problemas los enfrentarían aquellos con bajos niveles educacionales.

De cualquier manera, en toda América Latina, los jóvenes presentan en promedio mayores niveles educacionales que sus padres (Cepal/OIJ, 2004). Esto significa, entre otras cosas, que tendrán mayor capacidad de adaptación al uso de las nuevas tecnologías en sus vidas adultas y que, ante la falta de empleos tradicionales, podrán sacar adelante trabajos relacionados con el desarrollo de negocios propios, potenciados —a su vez— por las facilidades existentes en el mundo de las comunicaciones.

En este contexto que ha cambiado profundamente, una parte de los jóvenes se adaptará con mayor facilidad. Sin embargo, otra parte importante ingresará al mercado de trabajo con la expectativa errónea de seguir una trayectoria laboral similar a la de sus padres, y se dará cuenta que las aspiraciones de empleos permanentes ya no están a disposición de las nuevas generaciones y que la inserción en el mundo laboral es mucho más dificultosa, compleja e insegura. A pesar de esta nueva realidad, los paradigmas del empleo estable permanecen aún en gran medida en los idearios de las sociedades, e incluso en los discursos de diversos actores sociales.

2. Mantención de paradigmas tradicionales

La nueva generación de trabajadores enfrenta una ruptura mayor que las anteriores en el paso de la infancia a la adultez, puesto que hoy la juventud implica mayores incertidumbres que las que debieron afrontar sus progenitores. En el pasado, se pasaba directamente de la infancia a la adultez y del aprendizaje de un oficio con el padre o con un “maestro” al trabajo productivo remunerado, de modo que el tránsito entre el aprendizaje y el trabajo era relativamente fluido. Este proceso se volvió más complejo con la generalización y universalización de la escuela secundaria, creándose una moratoria entre la educación de los niños y adolescentes y su futura inserción laboral (Cepal/OIJ, 2004; Carnoy, De Moura Castro y Wolff, 2000).

Sin embargo, la ruptura entre estudio y trabajo fue aparentemente más radical en los países de América Latina que en los nórdicos y anglosajones. De hecho, en los países de la región, el trabajo adolescente y juvenil pasó de cierta manera a estigmatizarse, asumiéndose la dedicación exclusiva de los jóvenes al estudio como un gran logro socioeconómico de las clases medias latinoamericanas. Incluso el paso inmediato de la escuela secundaria al trabajo remunerado adquirió un carácter valóricamente negativo, siendo el propósito principal de la enseñanza media encaminar y educar a los jóvenes con el objetivo central de continuar sus estudios superiores y, más específicamente, universitarios (Carnoy, De Moura Castro y Wolff, 2000).

Esta ruptura dificulta el ingreso al mercado laboral, en la medida en que la situación del joven que no logra ingresar a la universidad es vista como un “fracaso”, incluso en la clase media baja, ante lo cual éste debe imperativamente ingresar al mundo laboral, sin que necesariamente tenga la vocación de hacerlo y sin haber tenido la experiencia de conocer el ámbito del trabajo mientras estudiaba. Si bien la tasa de participación laboral de los jóvenes estudiantes en América Latina era de 34,5% (jóvenes de 15 a 19 años), y en el año 2002 (Cepal/OIJ, 2004, p. 214) —en el conjunto de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) alcanzaba sólo a un 17% (jóvenes de 16 a 19 años; OCDE, 1999)—, en países como Dinamarca esta tasa llega al 60%, en Alemania y los Países Bajos oscila en torno del 40%, siendo también alta en Canadá y Estados Unidos.

El hecho de que los jóvenes estudien y trabajen a la vez, constituye un indicador de mayor facilidad en la transición entre escuela y trabajo. Al respecto, existen investigaciones en que se comprueba que trabajar durante el período de la enseñanza escolar facilita el desempeño en el mundo laboral (Ruhm, 1997). Es necesario considerar que los perfiles de la inserción juvenil en el empleo de América Latina y de la OCDE difieren radicalmente, ya que en la región los jóvenes que estudian deben realizar trabajos precarios, de largas jornadas, que terminan por entorpecer su desarrollo escolar, mientras en los países más desarrollados existen —como veremos más adelante— jornadas más compatibles con el estudio.

Otro antecedente es que, en algunos de los países desarrollados, como Francia, España, Italia o Portugal, la tasa de participación de jóvenes que estudian y trabajan desde la escuela es muy baja, lo que hace posible concluir que en los otros países antes mencionados, con niveles de ingreso per cápita incluso superiores, la opción de trabajar y estudiar constituye una decisión generalmente institucional, determinada por las características mismas del sistema educativo. En ocasiones, se trata de una decisión voluntaria, durante las vacaciones o fines de semana. Esto se diferencia de lo que ocurre en América Latina, donde la mayor parte de los jóvenes que estudian y trabajan pertenecen a los estratos de bajos ingresos y lo hacen por razones de estricta necesidad monetaria para ellos o sus familias, según se manifiesta en los estudios cualitativos realizados.

Pero es especialmente notoria la existencia de programas para aprendices y contratos de aprendizaje en Alemania, Australia, Austria, Dinamarca, Francia, Irlanda, Noruega, los Países Bajos y el Reino Unido, programas que en Alemania, Dinamarca y Noruega funcionan desde la escuela secundaria, facilitan efectivamente la transi-

ción escuela-trabajo, y ponen un marcado y creciente énfasis en la educación e inserción laboral por medio de diversos mecanismos de certificación de competencias (Schkolnik, 2005). Esta situación contrasta con el escaso desarrollo en América Latina de alternativas de educación terciaria en el ámbito técnico, que incluso se encuentran subvaloradas frente a los estudios universitarios.

Otra marcada diferencia entre la participación laboral de los jóvenes estudiantes en América Latina y los países más desarrollados consiste –como se señalaba– en que los primeros están sujetos a jornadas bastante inflexibles de más de 2 mil horas anuales. Sólo recientemente se han iniciado procesos de contratación por media jornada (*part-time*), especialmente en cadenas transnacionales. En cambio, los jóvenes que trabajan en países desarrollados están sujetos a jornadas promedio anuales bastante menores en sus respectivos países; por ejemplo, en los Países Bajos, donde el desempleo juvenil es muy reducido, el promedio de horas trabajadas de los asalariados es de 1.312 horas anuales; en Alemania, de 1.360 horas anuales; y en Dinamarca, de 1.400 horas anuales. Además, en estos países que presentan altas tasas de jóvenes trabajando y estudiando, se han incrementado los trabajos de media jornada, que alcanzan a un 35% del total de empleos en los Países Bajos, a un 20% en Alemania, y a un 17,5% en Dinamarca (OCDE, 2004).

En América Latina, la separación entre el mundo laboral y la escolaridad genera que los jóvenes egresen de la enseñanza media sin proyectos laborales claros, dispuestos a emplearse “en lo que venga”. Así, pareciera más dificultosa la trayectoria en América Latina que en países que han invertido recursos en readequar sus sistemas educacionales y flexibilizar efectivamente el mundo del empleo, permitiendo una inserción de los jóvenes más armónica y paulatina.

En definitiva, los cambios en el mundo laboral y la modernización de los sistemas productivos están incidiendo en las características que tendrán la inserción y las trayectorias laborales de los jóvenes. De allí que sea probable, debido a la mayor movilidad que los jóvenes siempre han tenido en su inserción laboral (por su condición misma de juventud), que actualmente este fenómeno tenga una envergadura aún mayor, dada la nueva realidad del mercado de trabajo.

B. ALGUNAS HIPÓTESIS SOBRE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS JÓVENES

En este trabajo se revisan algunos resultados de los estudios sobre trayectorias laborales realizados en el marco del proyecto regional Cepal/GTZ “Integración de jóvenes al mercado laboral”.¹ En todos estos estudios, tanto cuantitativos como cualitativos, existe coincidencia en cuanto a establecer que las trayectorias laborales de los jóvenes presentan una mayor movilidad que la de los adultos, ya sea con respecto a las entradas y salidas del mercado de trabajo, ya sea en los movimientos en el interior de

¹ Véase Chacaltana (2005d); Gatica y Schkolnik (2005); Kaleido Consultores (2005); Martínez (2005).

las ocupaciones. Esta mayor movilidad puede relacionarse con las condiciones iniciales de acceso de los jóvenes, que se caracterizan por su desconocimiento del funcionamiento del mercado de trabajo, las escasas redes de apoyo o contactos que les faciliten la información sobre vacantes y oportunidades, la escasa o nula experiencia laboral y la alternancia entre la búsqueda de trabajo y la continuidad de estudios secundarios o universitarios. También la cultura y práctica de las empresas implica muchas veces segregar a los más jóvenes, ya que existe el contrasentido de pedirles “experiencia previa” o discriminarlos claramente por su aspecto u opciones culturales.

Son los estudios de carácter cualitativo los que permiten esclarecer algunas de las causas de la mayor movilidad. Pero también ellos hacen posible apreciar si en la alta movilidad inciden las expectativas vinculadas al género o el nivel educacional, las responsabilidades paternas a temprana edad, el nivel de ingresos de sus hogares, así como los proyectos de vida y la visión de futuro de cada joven.

En relación con lo anterior, se esperaría encontrar que la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo presentara ventajas y desventajas con respecto a la de los adultos. En primer lugar, por lo menos en el caso chileno, un porcentaje de sólo un 30% de los jóvenes de 15 a 29 años son jefes de hogar y, por consiguiente, el resto permanece viviendo o depende económicamente de sus padres, o son cónyuges jóvenes. Lo anterior implicaría que los jóvenes tienen –dada su condición de dependientes– una mayor posibilidad de entrada y salida del mercado de trabajo, y que pueden tomar ambas opciones en función de las condiciones de la economía, de las posibilidades de seguir ampliando sus estudios y del nivel de ingresos de sus padres.

Recién en el momento de formar un hogar, los jóvenes se ven compelidos a no poder salir y entrar consecutivamente del mercado de trabajo, pues deben moverse en su interior, aun cuando sea en empleos precarios. Por ello, es posible plantear la hipótesis de que debiera existir una correlación en que, a mayor edad de los jóvenes, se produciría una menor movilidad en las condiciones de actividad laboral. En este caso, la excepción la deberían constituir aquellas mujeres jóvenes que presentan características de fuerza de trabajo “secundaria”, en toda América Latina (a excepción de los estratos más pobres en Perú y Ecuador), con una alta movilidad entre la inactividad y el empleo en función de las coyunturas económicas.

Esto se traduciría en que las mujeres jóvenes presenten hipotéticamente una aún mayor movilidad que los hombres jóvenes en sus condiciones de actividad, pero no necesariamente en el interior del mercado de trabajo. Es posible que ellas enfrenten mayores dificultades para encontrar empleo, por razones de discriminación, pero es factible que una vez que estén ocupadas tengan una menor propensión al riesgo y a cambiarse de trabajo. No existen antecedentes suficientes para suponer que las mujeres jóvenes son despedidas más rápidamente que los hombres jóvenes.

En este contexto cambiante, resulta impreciso hablar de una discriminación hacia los jóvenes en general.² Más bien, es el mundo de la producción el que ha cambiado

² Sí puede haber discriminación, sobre todo por etnias, zonas geográficas, presentación personal, aunque esto pudo haber ocurrido siempre.

y probablemente de ahora en adelante, y por un tiempo, las formas de empleo “inestables” sean las que se transformen en habituales.³

Por parte del mercado de trabajo, existiría una mayor capacidad de ajuste de las empresas, que afecta principalmente a los jóvenes, pues son ellos quienes proporcionalmente tienen más contratos a plazo fijo, por ser los que están afectos a estos nuevos contratos.

También es probable que sean ellos quienes, por su falta de experiencia, enfrenten la mayor dificultad para encontrar empleos, especialmente en períodos de recesión. Pero la rotación entre los trabajos en el interior de las ramas de actividad económica o categorías ocupacionales puede tener que ver con opciones personales y, además, con decisiones empresariales.

Lo que está claro es que la “transición fácil”, tal y como la define la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004b, p. 22), desde la escuela al empleo permanente, está en vía de extinción, si no ya extinguida, y se avecina una etapa de transiciones difíciles: escuela-desempleo-empleo temporal y viceversa.

Tal vez el mayor quiebre, en lo relativo a las transformaciones del mercado laboral, lo han debido afrontar las generaciones de adultos jóvenes y adultos que fueron educados y socializados en el concepto de trabajo estable para toda la vida. Estos grupos etarios se vieron enfrentados, además, a un cambio radical en las oportunidades de consumo, pasando de una juventud en economías cerradas a un inicio de la vida adulta en la abundancia y la multiplicidad de alternativas de consumo. La gran tensión surge porque luego de acceder a este nuevo mundo de posibilidades, este grupo descubrió que el empleo ya no era para toda la vida, enfrentando las diversas crisis y recesiones con la consiguiente pérdida de su capacidad de consumo y, lo que es más grave, de su capacidad de pago de las deudas contraídas en los períodos de bonanza.

Una hipótesis posible es que los jóvenes de 15 a 29 años, que vienen ingresando al mercado de trabajo, lo hacen desde una perspectiva más realista que sus predecesores, sin grandes expectativas de tener empleos permanentes. De hecho, la mayor rotación de los jóvenes puede también relacionarse con sus propias ambiciones de superación permanente, así como de ir generando una incipiente capacidad de emprendimiento juvenil. Ello estaría dando pistas de un cambio cultural en la valoración del trabajo “apatronado”, en comparación con el emprendimiento por parte de los jóvenes, y reflejaría un cambio en la manera en que éstos visualizan su inserción laboral.

En relación con la mayor rotación entre los empleos de los jóvenes, existe una vertiente en que se califica a este fenómeno como de predominio de trayectorias precarias de inserción laboral juvenil. Esta visión se sustenta en la percepción de que el modelo de contratación ha variado y la mayor inestabilidad en los vínculos entre tra-

³ Entendiendo la existencia de contratos más precarios, ya que en América Latina la existencia del sector informal se relaciona con la lenta capacidad que tuvieron las economías para generar empleos en el período de economías cerradas.

bajadores y empleadores es sinónimo de precariedad (Henríquez y Uribe-Etcheverría, 2003).

Otros autores, entre ellos André Gorz (1998), señalan que en la actualidad existe una mayor valoración de la “independencia” en el trabajo, lo que redundaría en que la opción del emprendimiento propio se valore cada vez más. Por tanto, la movilidad laboral no es siempre sinónimo de precariedad, sino también de búsqueda de una inserción más reconfortante y realizadora en el mundo productivo.

Probablemente, ambas percepciones tienen un componente de realidad que, sin duda, depende del nivel educacional y el estrato socioeconómico del que provienen los jóvenes, aunque muchas veces el sólo acceso a medios informáticos e internet permite que personas de escasos recursos se vinculen con mundos laborales virtuales o posicionen sus productos en economías alejadas.

Sin embargo, es necesario reconocer que entre los “costos” que genera este cambio en el mundo laboral debe consignarse, por una parte, que estas nuevas formas de contratación no son funcionales a los sistemas de protección social, cuyo paradigma en el momento de ser concebidos era el empleo para toda la vida; por ende, a través de esta nueva vía contractual, se podría estar generando una mayor precariedad. Otra hipótesis que ya se menciona en la literatura es que la mayor rotación está produciendo un proceso de menor capacitación de los jóvenes.

Finalmente, la información existente acerca del mercado de trabajo permite suponer que en las investigaciones se concluirá que los niveles educacionales son determinantes, no sólo en cuanto a las posibilidades de encontrar empleos, sino a permanecer en ellos y tener trayectorias ascendentes en relación con los menos educados. De igual modo, se puede postular que es más improbable que jóvenes con altos niveles educacionales permanezcan inactivos (a excepción de jóvenes mujeres, por razones culturales).

Estas hipótesis corresponden a la realidad observada en los países desarrollados y en algunos de la región, en el sentido de que, como se señaló anteriormente, existen requerimientos crecientes de mano de obra cada vez más calificada para hacer frente a las nuevas formas de producción y generalizar el uso de tecnologías de punta.

C. PRINCIPALES HALLAZGOS

1. Estudios cualitativos

En relación con el contexto familiar de los jóvenes, en el trabajo de Kaleido Consultores (2005) realizado en Chile, se entrega interesante información.⁴ En primer lugar, se constata que, en promedio, los adultos jóvenes entrevistados –sólo se entrevistaron jóvenes que estaban trabajando– habían tenido una media de 4,3 empleos en 13 años. Además, el 71% de los adultos jóvenes trabajaban ocasionalmente mientras estudia-

⁴ Véanse también, en este volumen, los capítulos V y X de Campusano y De la Lastra, respectivamente.

ban; de ellos, un 54% lo hicieron para apoyar el presupuesto familiar, en general, o sus estudios, y un no despreciable 40% para costear sus gastos personales. Por otra parte, un 30% de ellos sólo habían realizado trabajos esporádicos, durante sus vacaciones, o en ambos casos. Esta cifra, junto con el 40% que trabajaron para costear sus gastos, se relaciona con el porcentaje de jóvenes que trabajan por opción y que eventualmente pueden retirarse del mercado laboral para emprender otras actividades (estudio o quehaceres del hogar). De hecho, uno de los hallazgos de mayor importancia en este estudio es que el 71,8% de los hombres entrevistados de 30 a 40 años dicen haberse cambiado de trabajo por razones de renuncia voluntaria, así como el 54,8% de las mujeres.

Otra cifra más bien inquietante de este estudio realizado en Chile, es que sólo un 26% de los adultos jóvenes habían empezado a trabajar después de los 22 años, habiendo tenido la oportunidad de terminar satisfactoriamente sus estudios formales secundarios o terciarios.⁵ El resto de los jóvenes ingresan al mercado con un bajo nivel educacional y, por consiguiente, con bajas expectativas de tener buenos empleos.

En la muestra tomada en las entrevistas de adultos jóvenes, se puede percibir un horizonte relativamente más positivo que el de los jóvenes que ingresan al mercado laboral.⁶ En este caso, en la trayectoria de los que permanecieron ocupados como asalariados, se advierte que el 80% de los empleados dicen tener contrato indefinido, el 80% previsión y el 72% evalúan con notas favorables a su empleador. A su vez, un 37% declaran haber tenido acceso a capacitación pagada por su empleador; aún más, en el interior de la empresa, un 27,7% sostienen haber cambiado de puesto de trabajo, lo que en el 81% de los casos les produce beneficio económico, en el 91% beneficio profesional y al 87% les gustó más que su anterior ocupación. Esto sugiere que al tener un empleo asalariado y contrato indefinido, los trabajadores jóvenes se sienten a gusto con lo que hacen e incluso un tercio de ellos tienen la posibilidad de ir ascendiendo en el propio trabajo.

Sin embargo, es necesario considerar que, en promedio, los adultos jóvenes, cuya situación se describe en el párrafo anterior, han ingresado al mundo laboral hace 13 años, cuando los contratos indefinidos aún constituían la regla. Los acelerados cambios en el mercado de trabajo no aseguran que éste sea el porvenir de los jóvenes que hoy se incorporan a trabajar. Los antecedentes muestran más bien un incremento en la tendencia a que los contratos sean a plazo fijo.

En cambio, en el estudio realizado en Perú (Chacaltana, 2005d), se entrevistó aleatoriamente a jóvenes de 15 a 29 años, pertenecientes a la muestra de la encuesta de hogares.⁷ En este caso, fue posible analizar las trayectorias de entrada y salida del mercado de trabajo y de ocupado a cesante, lo que no se hizo en el caso chileno. Aquí,

⁵ Aunque muchos pueden no haberlo hecho y estar aún ocupados con baja escolaridad—en este caso, un 19% de los entrevistados tienen educación básica o media incompleta—, la cifra nacional llega a un 27% de ocupados en esa condición.

⁶ Aun cuando tiene el sesgo de considerar sólo a adultos jóvenes ocupados.

⁷ Véase también el capítulo IX de Chacaltana, en este volumen.

la percepción es mucho más negativa y resalta la sensación de precariedad y marginación social de los jóvenes. No parece haber en ese país un porcentaje de renunciaciones voluntarias tan altas, pues describen sus trayectorias como muy inestables y a la desocupación como un estigma social que pesa en ellos y les hace cada vez más difícil encontrar empleo.

En el caso chileno, también es probable que en el panorama completo, y no sólo de los ocupados del estudio cualitativo, se observaran cesantes jóvenes con opiniones similares a las de Perú. Cabe recordar, sin embargo, que la situación general del empleo es más favorable en esos años en Chile que en Perú.

2. Estudios cuantitativos

El estudio chileno abarcó desde octubre a diciembre de 1996 hasta el mismo trimestre del año 2003, caracterizándose el primer período como de expansión económica entre 1996 y el trimestre abril-junio de 1999. El segundo período se inicia en octubre-noviembre del año 1999 y cubre hasta abril-junio de 2002, reflejando plenamente la crisis. Por último, la salida de la crisis comienza en el último período considerado, desde abril-junio de 2001 al último trimestre del año 2003, en que se empiezan a recuperar el producto interno bruto (PIB) y el empleo. En esta investigación se hicieron tres tipos de análisis de trayectorias laborales: el primero consideró la rotación en el muy corto plazo, más específicamente entre un trimestre y el siguiente; el segundo análisis se realizó respecto de la movilidad entre el fin y el principio de cada período, durante el cual una persona permanece en la muestra (18 meses), y finalmente, se considera a las personas a lo largo de todo el período de análisis, tomando cada período por separado de modo de poder visualizar las trayectorias completas.

En la investigación realizada en Ecuador se consideró el mismo tipo de análisis bajo las perspectivas de rotación, movilidad y trayectorias entre los años 2000 y 2002. En el estudio de Perú se trabajó con un panel que abarcó de 1998 a 2001, con el que se hizo seguimiento a las familias y a los jóvenes. En este caso, se analizó la trayectoria completa de los jóvenes a lo largo de todo el período.

En los estudios cuantitativos efectuados en los tres países se demostró una mayor homogeneidad en las variables analizadas de trayectorias, rotación y movilidad de los jóvenes.

En primer lugar, en todos los casos se comprueba una muy superior movilidad ocupacional de los jóvenes en relación con los adultos, tanto en el interior del mercado de trabajo, entre ocupados y cesantes, como entre ocupaciones, ramas y categorías. Por otra parte, se observó en los jóvenes una mayor “estabilidad” o permanencia en la desocupación, o lo que es equivalente, una mayor dificultad para encontrar empleos, así como una mayor frecuencia de salidas y entradas del mercado desde la inactividad que los adultos.

Con respecto al mercado de trabajo propiamente tal, en los datos se refleja que los jóvenes constituyen la variable más rápida de ajuste en las empresas en caso de crisis, y que con más frecuencia sus empleos son de corto plazo, y, por ende, más inestables, por lo que cambian de ocupación más rápidamente que los adultos.

En cambio, el tercer aspecto, vinculado a las salidas y entradas en el mundo productivo o al flujo de activos a inactivos, se relaciona con la oportunidad de una gran parte –si no de la mayor– de los jóvenes de optar entre trabajar o no, especialmente en el caso de los más jóvenes aún ligados a su hogar parental o provenientes de sectores no indigentes.

Por otra parte, la movilidad entre ramas y categorías de ocupación es muy elevada en los jóvenes, lo que limita sus posibilidades de especialización y ascenso laboral. Sin embargo, en los tres casos –Chile, Ecuador y Perú– se observa entre los jóvenes, como balance final, un flujo de traspaso desde el mundo informal al formal superior al de los adultos. Esto podría tener importancia en cuanto refleje que los jóvenes, más educados que sus padres, también están mejor preparados para encontrar empleos más modernos que sus padres.

En el caso del estudio de Chile (Gatica y Schkolnik, 2005), los hallazgos específicos indican que, en primer lugar, los jóvenes presentan mayor movilidad en sus condiciones de actividad que los adultos, así como mayor inestabilidad en el mundo del trabajo. Además, ellos enfrentan mayores problemas de ingreso al ámbito laboral. Otra de las conclusiones extraídas del estudio señala que, además de una tasa de desempleo superior a la de los adultos, se observa entre los jóvenes una mayor “estabilidad” en el desempleo, vale decir, que permanecen desempleados entre un período y otro de análisis, lo que es consistente con los estudios de los otros países.

Tanto entre un trimestre y otro, como entre el inicio y el fin del período en que permanecen en la muestra, los jóvenes presentan mayores salidas y entradas al mercado de trabajo, con una alta movilidad hacia los estudios y a la inactividad en general. El desempleo es mayor entre los jóvenes, como también es inferior la estabilidad de los ocupados jóvenes, a quienes les cuesta más encontrar empleo cuando están desocupados.

Asimismo, en este caso, en la movilidad por categorías ocupacionales no se aprecia una relación con la coyuntura económica; en general, existe una mayor estabilidad de los asalariados respecto de otras categorías, pues un alto porcentaje de empleadores jóvenes emigran a trabajadores por cuenta propia en el período analizado (aun cuando ambas categorías representan una baja proporción de la población en edad de trabajar [PET] de jóvenes). Por último, resulta interesante observar que, entre 1996 y 2003, el porcentaje de jóvenes asalariados aumentó más que la proporción de adultos asalariados; cabe considerar que gran parte del aumento de la proporción de los asalariados proviene de la categoría de trabajadores por cuenta propia. Los flujos juveniles de ocupados por grupos ocupacionales son siempre superiores a los de los adultos, a excepción del grupo “gerentes y administradores” que presenta una mayor movilidad en el caso de los adultos.

En relación con el número de cambios en la condición de actividad que fue analizado para el caso chileno, se encuentra un porcentaje inferior de jóvenes (aun cuando bastante alto: 57,4%) que nunca cambian, en comparación con los adultos (77,6%). Los jóvenes presentan también un mayor número de cambios en su condición de actividad en los diferentes períodos.

La periodización realizada en el caso chileno permitió distinguir con bastante claridad el período de la crisis: de 1999 a 2002, observándose mayores rotaciones en las condiciones de actividad que en los otros períodos. La mayor inestabilidad en el empleo de los jóvenes respecto de los adultos se confirma también en el análisis del número de cambios por período, así como de la mayor inestabilidad laboral de las mujeres. Se observa una permanente salida de los jóvenes desde el mercado de trabajo hacia el estudio, a la vez que un flujo creciente de mujeres en el mercado laboral, *versus* los quehaceres del hogar. El flujo de desocupados que luego se retiran del mercado es superior entre los jóvenes que entre los adultos. Esto se debería a que el desaliento en la búsqueda de trabajo sería mayor entre los hombres y las mujeres jóvenes, quienes también tienen mayores posibilidades de realizar otras tareas, externas al mundo laboral.

En Chile, las trayectorias ocupacionales propiamente tales, por ramas de actividad económica, dejan ver una alta movilidad de jóvenes entre la agricultura y la industria, probablemente debido a factores estacionales, así como de la minería a la construcción. Existe un flujo permanente de trabajadores jóvenes desde la industria al comercio, y viceversa. Se produce una cierta movilidad desde la construcción –sector altamente cíclico– a los servicios comunales y sociales (estos últimos pueden incluso ser programas de empleo gubernamentales). En general, en el período de crisis, la mayor estabilidad se observa en las ramas de servicios financieros e industria, mientras se reduce el empleo en la construcción.

En el caso ecuatoriano (Martínez, 2005), se observa que, además de las dificultades de acceso al mercado de trabajo, los jóvenes enfrentan elevados índices de inestabilidad laboral y alta persistencia en el desempleo, y que estratificando por edades, es mayor la precariedad que enfrentan los más jóvenes debido a su baja o nula experiencia. En este análisis se menciona también “la insuficiencia de sus conocimientos teóricos”, lo que probablemente indica que no han terminado la educación formal.

La movilidad social ascendente de los jóvenes puede medirse a partir de la evolución de sus ingresos. En el caso peruano (Chacaltana, 2005d), se determina que los ingresos de un 30% de los jóvenes del panel mejoran entre 1998 y el año 2001. También resalta en los tres casos, que existe una propensión a que los jóvenes transiten desde el sector informal al formal, aunque con menores remuneraciones que los adultos, como se señala en el estudio de Perú. Lo anterior puede reflejar que existe un “bolson” de informalidad de adultos probablemente sin educación, que se mantienen en ese sector sin posibilidades de tener empleos más productivos, a diferencia de los jóvenes que en la actualidad alcanzan en promedio un nivel educacional muy superior al de los adultos.

3. Desigualdades de género

Otro de los elementos que se observan en los tres países estudiados es que persisten las desigualdades de género en todos sus aspectos; las mujeres tienen mayor dificultad para encontrar empleo y un porcentaje muy superior de mujeres jóvenes se dedican permanentemente a los quehaceres del hogar. También existe un desempleo

femenino más elevado, a pesar de los mayores niveles educacionales de las mujeres jóvenes, y además éste es más persistente. Asimismo, como se planteó en las hipótesis, ellas encuentran mayores dificultades para reinsertarse laboralmente. Por otra parte, los flujos de salida y entrada del mercado de trabajo son mucho más considerables entre las mujeres que entre los hombres jóvenes. A su vez, ante condiciones adversas e incrementos del desempleo, es usual que una proporción de ellas, sobre todo en los estratos menos educados y probablemente más pobres, vuelvan a los quehaceres de hogar –especialmente en el caso de Chile, donde la tasa de participación laboral de la mujer es muy baja.

Existe una discriminación incluso más compleja y es que la transición activo/inactivo de los jóvenes desocupados se produce mayormente para retomar los estudios; en cambio, en el caso de las mujeres desocupadas, el flujo se da de manera preponderante hacia los quehaceres del hogar, lo que muestra que aun a nivel juvenil existe una fuerte segregación de género. Otra transición importante desde la desocupación entre los hombres se produce con mayor frecuencia hacia la ocupación, mientras que las mujeres desempleadas tienden con más frecuencia a retirarse del mercado laboral.

La menor deserción escolar de las mujeres, como se menciona en el caso de Ecuador, indica no sólo que sus habilidades educativas son mayores, sino que también puede sugerir que ellas no tienen la necesidad imperiosa de trabajar de algunos hombres jóvenes, pues aún predomina el modelo hombre proveedor-mujer cuidadora. En contraste con lo anterior y como una característica positiva, se detecta que las mujeres registran una permanencia más prolongada en los empleos después de los dos años y un mayor incremento del ingreso, a lo largo del período analizado, que los hombres. Lo anterior permitiría ir reduciendo la brecha salarial entre hombres y mujeres, tan característica del mercado de trabajo.

4. Trayectorias por niveles educacionales

A diferencia de lo que se esperaba en las hipótesis, en Chile y en Ecuador el mayor porcentaje de desempleados se halla entre quienes terminaron la educación media, no así la básica. Es probable que esto ocurra debido a que en este segmento existe una mayor proporción de jóvenes que debe trabajar imperiosamente para sobrevivir. En el caso de Perú, la dinámica demuestra que los jóvenes con educación secundaria son quienes también han enfrentado mayores probabilidades de quedar desempleados: el 27,3% han quedado desempleados alguna vez, y un 19,2% perdieron su empleo al menos una vez en el período que se mantuvieron en la muestra. Estos porcentajes son muy superiores a los de los restantes niveles educacionales. Sin embargo, como contraparte, los jóvenes con niveles educativos más altos presentan una mayor estabilidad tanto en el empleo como en el desempleo. Ello se explicaría porque tal vez tardan más en encontrar empleos satisfactorios para sus expectativas, dados sus niveles educacionales. Pero como contraparte, estos jóvenes también son más estables en su permanencia en los estudios.

Con respecto a los ciclos económicos, la educación sí juega un papel importante, pues se observa que los jóvenes con educación superior no padecen tan agudamente

los períodos de mayor crisis y menos aún la estacionalidad anual. Específicamente, ellos sufren menos despidos, si bien se incrementa el desempleo debido a la alta proporción de los que buscan trabajo por primera vez. En contraste, los despidos son más masivos en el caso de los menos calificados, que normalmente se emplean en sectores de la agricultura y la construcción.

En el caso chileno, se confirman las tendencias de los otros dos estudios, ya que si bien los jóvenes con educación superior enfrentan mayores dificultades para hallar empleos durante la crisis, el porcentaje de desocupados en este tramo educacional encuentran empleo más rápidamente después de ella; lo mismo ocurre en el grupo de más bajo nivel educacional. Los que hallan más dificultades en la recuperación son aquellos que han terminado la educación media y que posiblemente –como se señaló– enfrentan un desajuste entre sus expectativas y las ofertas de trabajo existentes.

En condiciones de desocupación, los más educados y probablemente con mayores ingresos tienen la opción de salir del mercado de trabajo para continuar sus estudios; se observa, en cambio, una mayor persistencia en el desempleo de los jóvenes con educación básica o menos, que se verían más compelidos a permanecer buscando empleo. Lo anterior indicaría que existe una relación entre el estrato socioeconómico al que pertenecen los jóvenes y sus niveles educacionales, entendiendo que aquellos que trabajan y han alcanzado únicamente la enseñanza básica lo hacen porque provienen de hogares más pobres y no pueden dejar de generar ingresos, lo que no ocurre en el caso de los más educados.

Finalmente, la mayor estabilidad –sin cambios a lo largo de la vida laboral– ocurre en los dos extremos, entre los jóvenes con educación básica o menos y aquellos con educación superior; en cambio, los que tienen educación media presentan mayor rotación, junto con un desempleo más elevado.

5. Causas de desempleo

En relación con las causas de desempleo, predomina en todos los casos, tanto entre los jóvenes como en los adultos, el fin o término del contrato. Pero esta proporción es superior entre los jóvenes, lo que revela que un porcentaje creciente de ellos ingresan al mundo laboral con la restricción de tener contratos a plazo fijo, temporales o a trato, y muchas veces a honorarios –todo lo anterior, cuando existe una relación formal con el empleador.

Este análisis permite también detectar que existe una mayor proporción de cesantía juvenil por fin de contrato que por retiro voluntario. Esto podría indicar una más alta proporción de jóvenes con contrato a plazo fijo, así como una tendencia general dentro del proceso de modernización del mercado de trabajo, pero además, una propensión de las empresas a hacer ajustes mediante la reducción de personal joven y no adulto. Esto implica, en países en que rige la indemnización por años de servicio, que en las empresas efectivamente resulta más costoso despedir a las personas con más antigüedad.

6. Los ciclos económicos y las trayectorias de los jóvenes

Al analizar la correspondencia entre los ciclos económicos y el comportamiento del mercado de trabajo juvenil, se observa que –en el caso de Ecuador– el comportamiento es contracíclico, ya que en el momento de la crisis se produce una importante incorporación de jóvenes al mercado de trabajo, lo que tiende a agravar la profundidad de la crisis.⁸ Al final del período crítico, se reduce nuevamente el ingreso de los jóvenes al mercado laboral, puesto que una vez iniciada la recuperación crece nuevamente el flujo de aquellos que pasan a estudiar y desciende proporcionalmente el ingreso al mundo del trabajo.

En Perú disminuye la inserción laboral de los jóvenes entre 1999 y 2000, período en que se produce una caída del desempleo general de 9,2 a 8,5%.⁹ Pero en el año 2001, cuando el desempleo vuelve a crecer (9,3%), se incrementa levemente el porcentaje de jóvenes que se incorporan a la fuerza de trabajo, mostrándose también de esta manera un comportamiento contracíclico.

En el caso chileno, en cambio, según el estudio de trayectorias, en el momento de la crisis se retiran e ingresan al mundo laboral porcentajes similares de jóvenes, no existiendo una tendencia clara de comportamiento contracíclico o procíclico.¹⁰ En Perú y Ecuador, el comportamiento claramente contracíclico podría tener relación con la profundidad de la crisis de 1999 en esos países, a lo que es necesario agregar que en ambos existen porcentajes de población pobre e indigente muy superiores con respecto a Chile, y en estos estratos –en caso de cesantía del jefe de hogar–, un porcentaje mayor de jóvenes deben imperiosamente trabajar para asegurar la sobrevivencia familiar.¹¹ En el caso chileno, en cambio, existiría una mayor tolerancia o capacidad de adaptación o sostenibilidad de las familias frente a la salida de los jóvenes del mercado de trabajo, aun en condiciones de crisis o recesión económica.

Finalmente, con respecto a la situación de mayor o menor vulnerabilidad de los jóvenes que sí se encuentran objetivamente en una situación más precaria –es decir, todo el grupo de jóvenes con escolaridad inferior a la básica–, estos tienen menores posibilidades de abandonar voluntariamente el mercado de trabajo debido a su situación socioeconómica. También las mujeres jóvenes que realizan quehaceres del hogar y no han terminado sus estudios, ni se han integrado al mundo laboral, viven más precariamente, en tanto dependen de otras personas para obtener un ingreso; asimismo, en caso de enfrentar problemas de sobrevivencia, estarán peor preparadas que los hombres jóvenes para ingresar al mundo laboral.

⁸ En 1999, la tasa de desempleo general alcanza al 15,1%, para luego descender en los años posteriores.

⁹ Lima Metropolitana.

¹⁰ Aun cuando a nivel agregado en las cifras se observa un retiro de 100.000 jóvenes de la fuerza de trabajo a finales del año 1999, y un incremento similar del número de estudiantes.

¹¹ Según estimaciones de la Cepal, al inicio de la presente década, había en Perú un 50% de población bajo la línea de pobreza; un 47,2%, en Ecuador; y un 17,3%, en Chile (Cepal, 2005c).

7. Relevancia de los estudios sobre las trayectorias laborales y observaciones metodológicas

La relevancia de los estudios de panel se evidencia en la riqueza de la información que se desprende de las investigaciones presentadas. En los estudios se muestran las trayectorias laborales de jóvenes y adultos, así como de hombres y mujeres, por nivel educacional, abarcando tanto los movimientos en las condiciones de actividad (activo-inactivo), como los movimientos en el interior del mercado de trabajo (ocupado-desocupado), y entre tipos de ocupación. Estos estudios permiten realizar un análisis dinámico de la situación de las personas en el mercado —a diferencia de los datos estadísticos entregados normalmente en las encuestas, que son una fotografía de la realidad donde se aprecia el contingente (*stock*) de ocupados o desocupados—, que en este caso, consiste en un seguimiento de los procesos que van ocurriendo durante el período analizado.

El análisis tradicional, basado en la estática del mercado de trabajo, no permite comprender las paradojas de las respuestas de los distintos grupos humanos, etarios y por sexo, en relación con los cambios macroeconómicos (Herrera y Rosas, 2003). Por una parte, como se ha señalado, están la entrada y salida del mercado laboral y sus diferenciadas respuestas según estos grupos, pero por otra, están los ajustes que ocurren en el interior del mercado, el incremento de la cesantía y su correlación en un mediano plazo con el incremento del empleo informal, y otros factores.

Una situación a considerar es que todos los estudios cuantitativos de trayectoria laboral recayeron en el período de la crisis internacional de 1999, excepto el de Ecuador que se inicia en el año 2000. En todos los países analizados, se observan procesos de incremento del desempleo y en particular del juvenil, además de un deterioro de las condiciones de trabajo del conjunto de la población, junto con un aumento en la duración de la cesantía. Cabe preguntarse si los procesos detectados en las investigaciones serían similares en condiciones de crecimiento más estable de las economías.

En otro ámbito de cosas, una apreciación metodológica con respecto a los estudios de panel, es que resultaría extremadamente interesante conseguir ligar la situación laboral con el contexto familiar en que se encontraban los jóvenes. Ello permitiría verificar si éstos vivían con sus padres, o tenían un hogar propio, o si los padres se hallaban cesantes en el momento en que los hijos ingresaban al mundo laboral, y otros casos. Lo anterior habría sido de gran utilidad para contextualizar el análisis de trayectorias.

De hecho, el estudio cualitativo realizado en Chile ofrece la ventaja de analizar la situación de las familias en que se desenvuelve cada joven.

En efecto, en los casos peruano y chileno, se hicieron complementariamente investigaciones cuantitativas y cualitativas del fenómeno, lo que aporta una gran riqueza interpretativa, pues permite calificar ciertos fenómenos que por sí mismos no sabemos si son beneficiosos o no; por ejemplo, la mayor movilidad ¿es consecuencia del funcionamiento del mercado de trabajo o decisión de los jóvenes sobre la base de expectativas crecientes?

De hecho, otro de los aportes de los estudios cualitativos es que permiten detectar situaciones intermedias, como estudiar y trabajar al mismo tiempo, y muchas otras que reflejan la complejidad o multiplicidad de actividades que realizan los seres humanos, y lo distantes que esas realidades pueden estar de los conceptos operativos utilizados en las diversas herramientas de investigación.

Capítulo IX

TRAYECTORIAS LABORALES DE JÓVENES PERUANOS¹

Juan Chacaltana

INTRODUCCIÓN

Hablar de jóvenes en Perú es hablar de un segmento importante de la población. En efecto, en la actualidad, el número de jóvenes de 15 a 29 años asciende a 7 millones 600 mil, cifra similar a la población total de Perú hace sólo 50 años.² La explosión demográfica ocurrida entre finales de los años sesenta y mediados de los ochenta aún afecta a los jóvenes, aunque el grueso de la población se hace paulatinamente más adulta.

Este incremento demográfico 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 han nacido y se han desarrollado los actuales jóvenes peruanos es uno de los más críticos de la historia reciente. Dado que los jóvenes actuales tienen de 15 a 29 años, significa que nacieron entre 1975 y 1990. ¿Y qué ocurrió en Perú en ese período? Prácticamente de todo. Crisis de la deuda, fenómeno del Niño (mega Niño) en 1983, hiperinflación a fines de los años ochenta y terrorismo durante toda la década, que costó la vida a más de 60 mil peruanos.³ De modo que el producto interno bruto (PIB) per cápita cayó en aproximadamente un 32% durante el período (véase el gráfico IX.1).

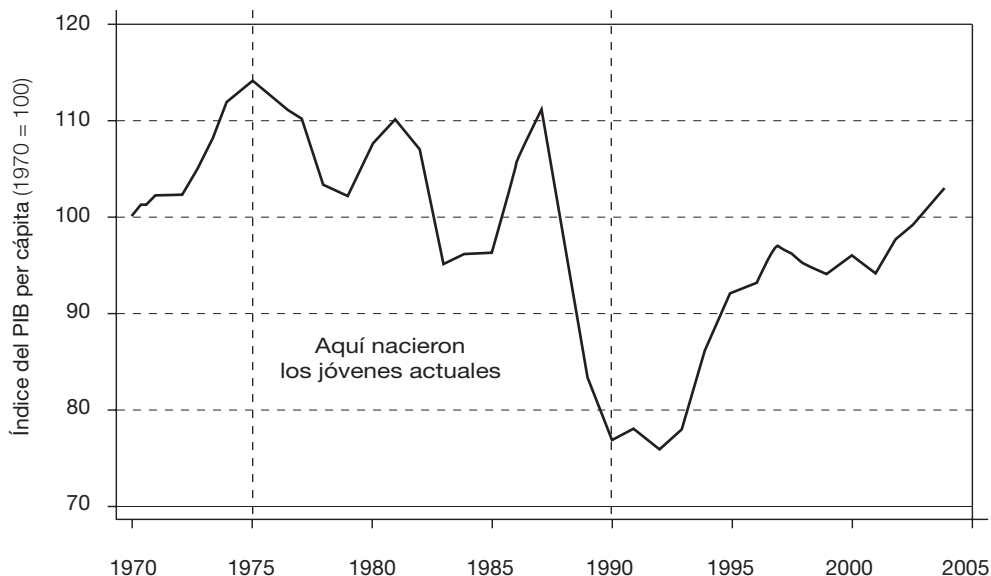
Es decir, al inicio de sus vidas, los jóvenes actuales han visto cómo su país se deterioraba al mismo ritmo que sus condiciones de vida. Luego, en el decenio de 1990, cuando estos jóvenes crecieron, vieron alguna recuperación de la economía, pero

¹ El autor desea agradecer los valiosos comentarios de Jürgen Weller, Mariana Schkolnik y los asistentes a un seminario de discusión organizado por la Cepal en Santiago de Chile. Vanessa Ríos y Gina Alvarado colaboraron en la organización y análisis de la información cuantitativa y cualitativa, respectivamente.

² Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2001), en 1950 la población peruana ascendía a 7 millones 600 mil habitantes; actualmente supera los 28 millones.

³ Según datos del Informe de la Comisión de la Verdad y Reconciliación, Lima, 2004.

Gráfico IX.1
PERÚ: EVOLUCIÓN DEL PIB^{a/} PER CÁPITA



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP).

a/ Producto interno bruto.

acompañada de un proceso de aguda corrupción política. En los primeros años de este siglo, principalmente bajo el impulso de las exportaciones, se vive otro momento de dinamismo económico que ha movilizó la demanda laboral en algunos segmentos del mercado de trabajo, pero aun así, luego de casi 50 meses de crecimiento sostenido (BCRP), más del 80% de los jóvenes se irían del país si tuvieran la oportunidad de hacerlo (Apoyo, 2005).⁴

Una clave para entender este hecho es la situación del mercado de trabajo peruano, en particular el de los jóvenes. Como se sabe, en el mercado laboral que éstos conocen se observa una gran merma en la duración de los empleos, una aguda precarización de las condiciones de trabajo y un notable incremento de la exclusión.⁵ Los jóvenes han crecido y evolucionado en este contexto y hasta se han adaptado, pero ciertamente aspiran a algo mejor. Hay que recordar que en el mismo período –los

⁴ Confirmando este dato, se encuentra otra encuesta realizada por la empresa de sondeos públicos Imasen (2005), donde se señala que el 75% de los jóvenes se irían del país si pudieran hacerlo. Esta cifra sube al 84,4% en los estratos más bajos.

⁵ Véase Chacaltana (2004a).

últimos 15 años–, en Perú se ha producido un masivo ingreso de las tecnologías de la información, que eliminan distancias, permiten observar realidades diferentes y, por tanto, modelar expectativas distintas.

En suma, los jóvenes enfrentan, por una parte, la exclusión –relacionada con los profundos cambios que han experimentado la economía y la sociedad peruanas en las dos últimas décadas– y por otra, la oportunidad –derivada de su mayor acceso a la educación y a las tecnologías de la información; ambas configuran las posibilidades de los jóvenes de hoy. A fin de delinear políticas acordes con esta nueva realidad, el objetivo del presente capítulo es precisamente discutir cómo el contexto mencionado afecta a 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 dicho mercado. En un país 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.

A. LOS JÓVENES EN UN MERCADO LABORAL CADA VEZ MÁS DINÁMICO

Para establecer cómo ocurre la inserción laboral de los jóvenes conviene examinar dónde trabajan ellos actualmente. En el cuadro IX.1, se muestra la participación juvenil 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 para el caso de las mujeres, ya que el 44% de este grupo está formado por mujeres jóvenes. Los jóvenes también están sobrerrepresentados entre los asalariados privados, especialmente en las microempresas. En cambio, donde hay pocos jóvenes es en la gran empresa, el sector público y, por otra parte, en el sector de los patronos y trabajadores independientes.

En otras palabras, los jóvenes o son desempleados, o inactivos, o están trabajando en las categorías y empresas donde existen las peores y más informales condiciones laborales. Su participación en sectores en que hay mejores condiciones de trabajo es relativamente menor. ¿Qué determina esta situación? Por una parte, 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 generacionales.⁶ Por otra parte, la baja participación de jóvenes entre los patronos (de negocio) o trabajadores independientes se explica, además de su escasa 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; sólo más adelante las personas se dan cuenta de que el empleo

⁶ En Chacaltana (2004a) se realiza un análisis detallado de la estructura del empleo por edades en Perú. Un estudio previo es el de Saavedra y Chacaltana (2001), donde se hace hincapié en el papel de la formación.

Cuadro IX.1
LIMA METROPOLITANA: PARTICIPACIÓN DE LA JUVENTUD
EN EL MERCADO LABORAL, 2002
 (En porcentajes)

	2002	
	Composición de la PET ^{a/} joven	Participación de la juventud en segmentos de la PET ^{a/}
Población económicamente activa (PEA)	59,7	37,1
Ocupados	51,7	35,6
Patrones	1,4	17,4
Independientes	11,6	23,0
Asalariados	29,1	42,4
Públicos	1,5	12,8
Privados	27,6	48,4
Micro	11,8	58,4
Pequeña	8,2	45,9
Mediana	2,6	43,6
Grande	6,5	26,5
Otros	7,4	49,5
Desocupados	8,0	51,2
Inactivos	40,3	45,4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta especializada de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), 2002.

^{a/} Población en edad de trabajar.

asalariado no es lo que esperaban y empiezan a pensar en la alternativa del negocio propio.

Un elemento adicional es que en los últimos tiempos el mercado de trabajo se ha vuelto cada vez más dinámico e inestable y, por tanto, inseguro, como consecuencia de las tendencias mundiales en los niveles y formas de producción, y también de la reforma laboral implementada en el país en el primer quinquenio de los noventa.⁷ Aquí conviene hacer una precisión. Aun cuando en los últimos años han empeorado las condiciones de trabajo de los jóvenes, éstas siempre han estado entre las más precarias del mercado laboral. Eso se puede apreciar en el cuadro IX.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 en el caso de los segundos siempre ha sido baja, casi por definición. Los indicadores de protección social se han reducido a niveles muy bajos respecto de ellos, pero la mayor caída ha ocurrido entre los adultos. Mientras que en estos últimos el incremento del empleo sin

⁷ Para una discusión más detallada, véase Chacaltana (2001).

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 escasa a inicios de los años noventa y casi ha desaparecido en la actualidad. Esto se debe, en parte, a la reforma laboral implementada en la década de los noventa, que desalentó la sindicalización, y –también hay que decirlo– a la pérdida de credibilidad en las instituciones, en general, y a la muy escasa atención que los gremios laborales le han prestado a los jóvenes, en particular. De hecho, cuando a los jóvenes actuales se les pregunta si desean pertenecer a un sindicato, la respuesta es mayoritariamente negativa.

Estos datos indican entonces que, en los últimos 15 años, los jóvenes han visto que los empleos de los adultos (entre ellos, sus padres) empezaron a parecerse mucho a los de ellos mismos. Esto tiene una implicación 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 que les daba una sensación de expectativa y esperanza de mejora a lo largo de su vida, y por consiguiente, tener un empleo precario en la juventud se estimaba como parte de un proceso de progreso intertemporal. Ahora, en cambio, los jóvenes observan que los adultos, sus referentes de futuro, tienen tantos problemas laborales como ellos e incluso más, porque cuando un adulto mayor pierde su empleo ya no vuelve a encontrar otro similar. Así pues, para los jóvenes, la perspectiva de desarrollo a partir del mercado laboral ha quedado seriamente comprometida.⁸

Cuadro IX.2

PERÚ: CAMBIOS EN INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO, 1990-2002

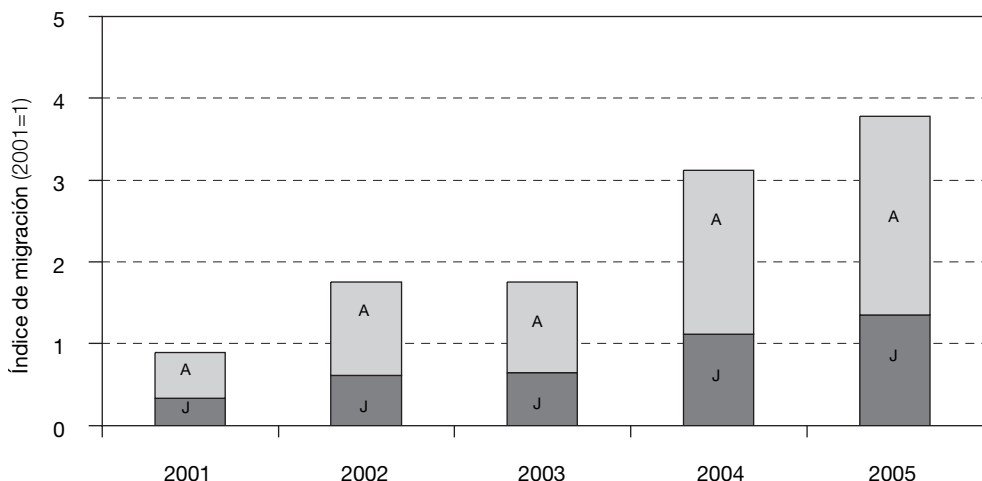
	Jóvenes		Adultos	
	1990	2002	1990	2002
Duración del empleo (meses)	27,5	24,2	122,0	95,9
Horas trabajadas (semanal)	41,3	48,2	42,7	49,5
<i>Modalidades contractuales</i>				
Permanente	24,8	10,0	62,6	36,1
Flexible	20,0	36,2	17,5	34,5
Sin contrato	55,2	53,9	20,0	29,4
Tasa de sindicalización ^{a/}	16,2	1,0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

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las encuestas especializadas de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPPE), 1990 y 2002.

^{a/} Sobre empresas de 20 trabajadores o más.

⁸ 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.

Gráfico IX.2
PERÚ: SALDO NETO MIGRATORIO POR EDADES



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Dirección General de Migraciones y Naturalización (Digemin) y del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), "Evolución de movimiento migratorio peruano", Boletín técnico, N° 5, agosto de 2005.

No debe sorprender, entonces, que en los primeros años del tercer milenio se haya observado una nueva tendencia: emigración masiva de más de un millón 200 mil compatriotas entre 2001 y 2005, la mayoría de los cuales son jóvenes y jóvenes adultos (véase el gráfico IX.2).⁹ Al parecer, este proceso seguirá en aumento, pues en una encuesta reciente aplicada a nivel nacional se ha encontrado que más del 80% de los jóvenes emigrarían del país si tuvieran la oportunidad, y si no migran es porque no tienen los medios (recursos, contactos y otros) para hacerlo (Apoyo, 2005). Más aún, un tercio de ese porcentaje ya ha iniciado acciones concretas para emigrar.

La emigración es un síntoma de los nuevos tiempos. Los mercados de trabajo altamente móviles y de baja calidad, sin referentes, inciden en desarraigar a la fuerza laboral de un país.¹⁰ La globalización, las comunicaciones cada vez más accesibles y las tecnologías de la información –que generan referentes fuera del país–, así como la reducción de las distancias, hacen el resto. Este proceso también es un factor que produce una dinámica mayor en el mercado de trabajo.

⁹ Si estos datos son ciertos, en sólo un quinquenio se habría ido del país casi un 5% de la población estimada en el censo del 2005.

¹⁰ Guimaraes (2004) argumenta que los mercados altamente móviles crean un problema de identidad en la fuerza laboral, lo que, además, repercute en su capacidad para ejercer derechos laborales, como los de asociación, por ejemplo.

B. TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS JÓVENES

En un mercado de trabajo cambiante e inestable, cabe formular una pregunta central: ¿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 por un período prolongado: saber cómo adecúan o han adecuado las decisiones de educación, trabajo e incluso de fertilidad que deben tomar en estos años de su vida, y cómo finalmente estas estrategias afectan su bienestar y futuro laboral. Sin embargo, la disponibilidad de información 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 por medio de métodos cuantitativos y cualitativos–, pero este análisis debe ser considerado exploratorio.¹¹ Aun así, las lecciones y evidencias encontradas abren un importante espacio de debate hacia el futuro.

1. La transición educación-trabajo

La primera transición importante para los más jóvenes es la que ocurre entre la escuela y el empleo. Las encuestas de hogares disponibles permiten analizar esta transición básicamente mediante un módulo retrospectivo respecto de la educación. Según estos datos (véase el gráfico IX.3), en el año 2002 egresaron de la educación secundaria unos 390 mil jóvenes.¹² Un año después, 51 mil de ellos se encontraban estudiando algún tipo de educación pos-secundaria, mientras que 13 mil estudiaban y trabajaban a la vez. Por otra parte, 157 mil jóvenes sólo trabajaban, es decir, se habían insertado directamente en el mercado laboral a tiempo completo, en tanto que 168 mil no estudiaban ni trabajaban.

Es interesante notar que en estas transiciones existen diferencias por género. Mientras las mujeres son mayoría entre quienes no estudian ni trabajan, entre aquellos que trabajan y estudian, y entre aquellos que sólo estudian; los hombres son mayoría entre quienes sólo trabajan. Esta tendencia por género ha determinado, por ejemplo, que en tiempos recientes haya más mujeres que hombres cursando educación pos-secundaria (Garavito y Carrillo, 2004). Al mismo tiempo, estos datos dejan ver claramente la división social del trabajo por género entre hombres y mujeres. De hecho, aun cuando la participación femenina en el mercado laboral se ha incrementado en las últimas décadas, todavía persisten importantes brechas de acceso a este mercado, en general, y a buenos empleos, en particular.

Volviendo al gráfico IX.3, cabe destacar que entre los que sólo estudian, el 50% lo hacen en educación universitaria, porcentaje que se reduce al 21% entre aquellos que

¹¹ En el Anexo 1 se detallan las características técnicas de las bases de datos disponibles, así como de las entrevistas en profundidad que se llevaron a cabo.

¹² El sistema educativo peruano tiene dos niveles básicos: primaria (con 6 años de educación) y secundaria (con 5 años adicionales).

estudian y trabajan. En este último caso, la formación pos-secundaria toma más bien la forma de carreras en instituciones tecnológicas o de cursos cortos, básicamente de capacitación. En cualquier caso, también destaca que, entre los que sólo estudian, hay un 11% de jóvenes que buscan empleo, cifra que sube al 26% entre los que no estudian ni trabajan. En general, si bien un tema de preocupación permanente entre los jóvenes es el desempleo abierto, 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 ahí donde habría que poner la atención al implementar la acción política orientada al 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 que permita realizar un análisis completo de esta transición, y más bien se concentra en ciertas condiciones en que el joven terminó la secundaria.¹³ En estos datos se indica que entre el 2002 y el 2003, el 56% de los jóvenes terminaron la secundaria sin atraso –es decir, en la edad prevista– y que el 87% terminaron en escuelas públicas.¹⁴ La mayor parte de estos jóvenes residen en zonas urbanas.

Surgen, además, algunas ideas exploratorias con respecto a la transición escuela-empleo. Por ejemplo, se observa que en comparación con los jóvenes que terminaron la educación secundaria sin atraso, una proporción mayor de los que repitieron algún grado se dedicaron exclusivamente al trabajo después de graduarse. Una diferencia

Cuadro IX.3
PERÚ: CARACTERÍSTICAS DE LOS JÓVENES EGRESADOS EN
EL 2002, EN COMPARACIÓN CON LA SITUACIÓN LABORAL EN 2003
(En porcentajes)

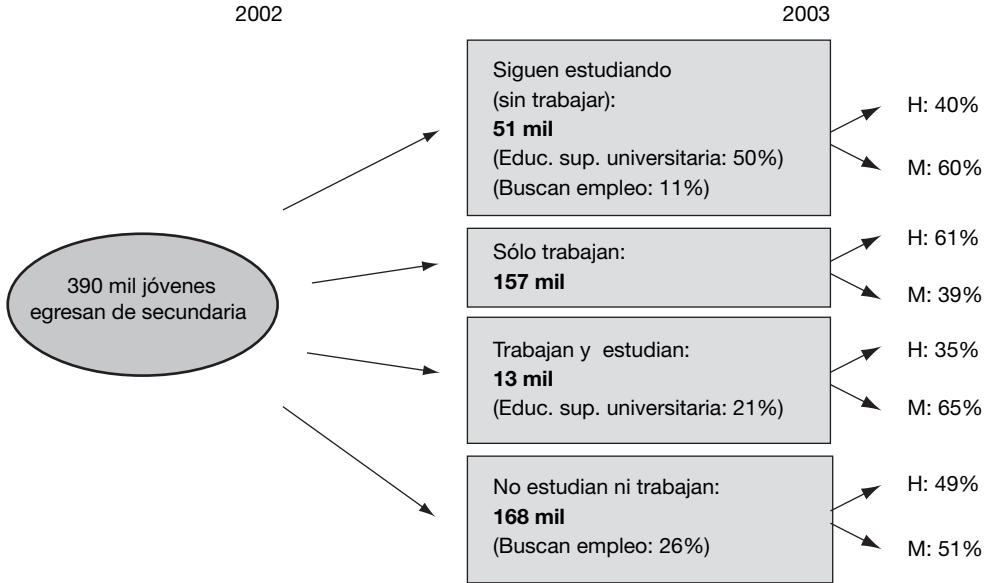
Colegio en 2002	Atraso		Colegio		Zona residencia		Total
	En su nivel	Atrasados	Estatal	Privado	Urbana	Rural	
2003:							
Trabaja y estudia	2,0	5,2	3,5	2,9	3,5	3,0	3,4
Sólo trabaja	33,4	49,0	43,4	19,8	35,1	59,2	40,3
Sólo estudia	13,6	12,4	11,1	26,4	14,7	7,3	13,1
No estudia ni trabaja	51,0	33,4	42,0	50,9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

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 2002-2003 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

¹³ Esta base de datos es la Enaho 2003-2004, que precisamente indaga sobre la situación educativa del joven en el período escolar anterior (es decir, en el 2002).

¹⁴ A este hay que añadir que el retiro escolar, es decir, el número de jóvenes que se matricularon en 5º de secundaria, pero que se retiraron antes de terminar el año, ascendió a 4,6% según datos del censo escolar.

Gráfico IX.3
PERÚ: ¿QUÉ SUCEDE CON LOS JÓVENES AL EGRESAR DEL COLEGIO?
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 2003-2004 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

aún mayor se observa respecto de los jóvenes que terminaron en colegio privado, cuya proporción de “sólo trabaja” es significativamente menor que la existente entre quienes terminaron la secundaria en colegio estatal. Igualmente, más jóvenes rurales sólo trabajan luego de egresar de la secundaria, en comparación con jóvenes urbanos. Estos patrones seguramente tienen que ver con la necesidad de los jóvenes provenientes de estos hogares –rurales, de colegio estatal y con retraso– de trabajar rápidamente para contribuir en algo al presupuesto familiar. Dado que “sólo trabajar” luego del egreso de la secundaria puede implicar no invertir con vista al futuro en educación o formación, esto se podría convertir en uno de los mecanismos que reproducen la pobreza, pues son precisamente los jóvenes que proceden de zonas o colegios de menores recursos los que no se educan o no se capacitan.¹⁵

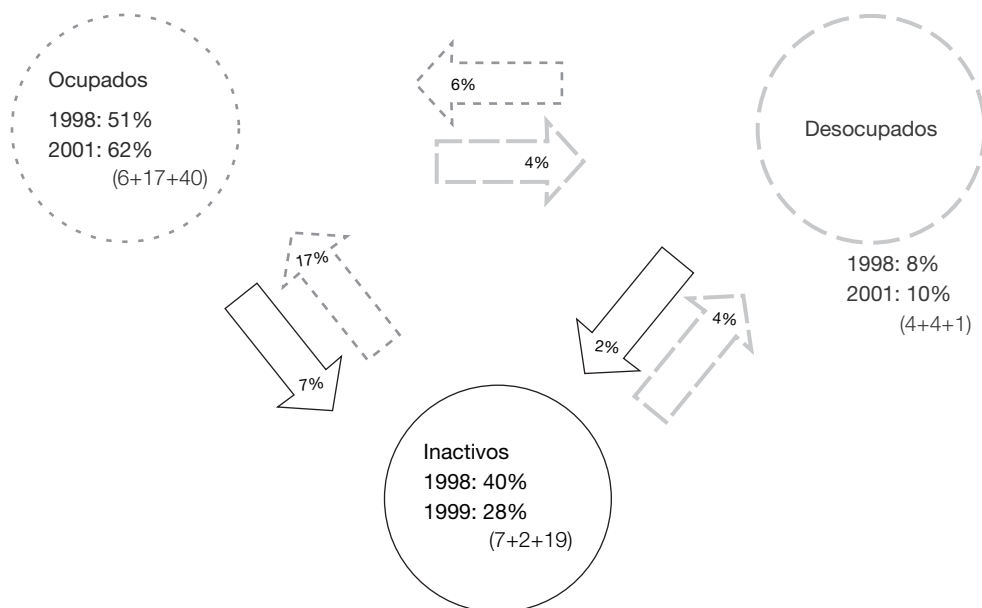
¹⁵ Evidentemente, estas son hipótesis que necesitan ser contrastadas con datos de un seguimiento más prolongado en el tiempo y con más variables a disposición.

2. Movilidad en la condición de actividad

La necesidad de hacer un seguimiento más largo en el tiempo –que vaya más allá de dos años–, impulsó al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a elaborar bases de datos de panel desde mediados de la década pasada. Uno de los paneles disponibles más interesantes para fines del presente estudio es el desarrollado entre 1998 y 2001, en el que se hizo un seguimiento de 4 años a más de 1.000 familias, y a los jóvenes que residen en ellas. Así, existen cuatro observaciones para cada una de estas familias, que permiten apreciar tendencias generales sobre la evolución de su situación laboral y social.

¿Qué se aprecia en este seguimiento de familias sobre la situación de los jóvenes en el mercado laboral? En primer lugar, se 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 (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 1998; Chacaltana, 1999; Díaz y Maruyama, 1999) en que se utilizaron datos de tipo panel intraanual, se encontró que la mano de obra en Perú es bastante móvil y, más aún, que una de las movilidades más importantes

Gráfico IX.4
PERÚ: DINÁMICA LABORAL INTERANUAL DE LOS JÓVENES, 1998-2001
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

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 que plantea, entre otras cosas, un gran reto tanto para la medición de este fenómeno, así como 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 en el panel interanual 1998-2001. Una forma sencilla de observar esta dinámica es mediante una descomposición simple de los flujos y contingentes (*stocks*) en las categorías principales de la condición de actividad (véase el gráfico IX.4).

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, por ejemplo, de la ocupación, en 1998 esta categoría constituía el 51% de la población en edad de trabajar (PET), pero se elevó 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 que se unieron un 6% que antes fueron desempleados y un 17% que antes fueron inactivos. Esto quiere decir que también hay un 11% que estaban ocupados en 1998 –pero que ya no lo estaban en el 2001–, de los cuales un 7% se volvieron inactivos y el 4% restante se convirtieron en desocupados.

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, la población ha internalizado esta nueva realidad. En particular, los jóvenes sólo han tenido experiencia laboral en el mercado de trabajo actual, que es altamente móvil; y por tanto, muestran mayor adaptabilidad a estas circunstancias. Sin embargo, en todos los casos aspiran ciertamente 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 IX.4 se muestra que un

Cuadro IX.4
PERÚ: TRANSICIONES LABORALES DE LOS JÓVENES, 1998-2001
(En porcentajes)

	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 4 observaciones	20,4	10,1	30,5	31,6	18,9	50,5
Inactivos en las 4 observaciones	4,0	8,5	12,5	3,0	10,1	13,2
Desocupados en las 4 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

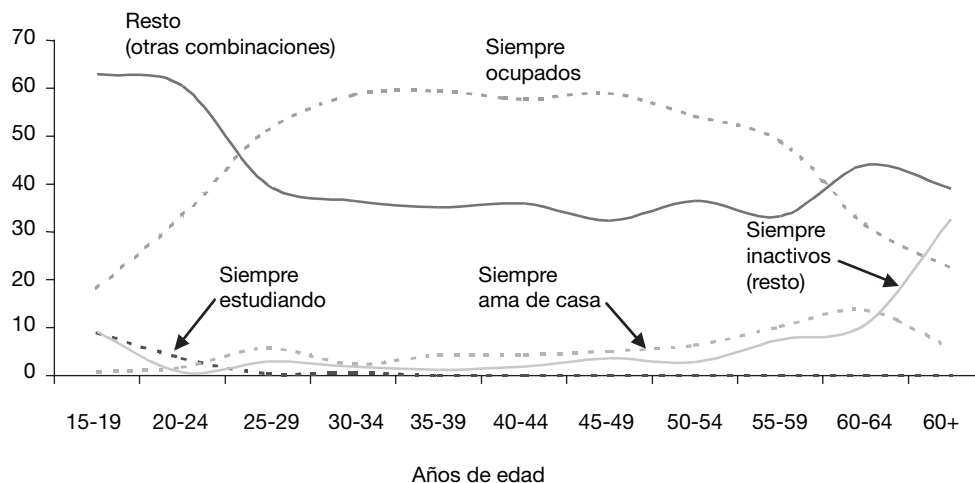
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

60% de los jóvenes cambiaron de condición de actividad entre 1998-2001, en tanto que esa cifra era del 40% para los adultos. Sólo un tercio de la PET juvenil estuvo ocupada en todo el período de análisis y otro tercio transitó entre el empleo y la inactividad. Si bien es cierto que nadie estuvo desempleado en los cuatro años consecutivos, un 16% se reportaron como desempleados al menos una vez, lo que confirma la inseguridad laboral que se vive hoy en día.¹⁶

Otro aspecto interesante es que estos patrones de movilidad parecen concentrarse en ciertos grupos. En el cuadro A2 del Anexo, se observa que el porcentaje que cambia entre 1998 y 2001 es bastante similar al porcentaje que cambia año a año, lo que evidenciaría si existe un porcentaje relativamente “estable” en su respectiva categoría del mercado de trabajo. Ahora, de los que no cambian, la mitad son inactivos, de manera que aquellos que se mantienen en el empleo, en este período de cuatro años, representan aproximadamente un tercio de la PET.

Por otra parte, 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 nítidamente en el gráfico IX.5, donde se muestran las transiciones más impor-

Gráfico IX.5
PERÚ: EVOLUCIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL CON EL CICLO DE VIDA
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INE).

¹⁶ Hay que recalcar que se trata de cuatro observaciones anuales para cada individuo, por lo que episodios breves de empleo o desempleo no son observados, por definición. Los comentarios con respecto a “todo el período” deben ser tomados con estas precauciones.

tantes según edades simples. En particular, la categoría “siempre ocupado” –aquellos que estuvieron ocupados en las cuatro observaciones– tiene la forma de una “U invertida”, es decir, es baja en la juventud, sube entre los 30 y 50 años y luego vuelve a caer a partir de entonces. En la otra categoría importante –relacionada con las transiciones y que por ese motivo podría ser considerada como un índice de movilidad– se aprecia un comportamiento inverso: es alta en la juventud y en la vejez y más baja entre los 30 y 50 años. Esto denota una vez más que los jóvenes tienen notablemente mayores niveles de movilidad que los adultos, aunque en la tercera edad las personas vuelven a experimentar este patrón. La diferencia radica en que, en la tercera edad, las salidas de la población económicamente activa (PEA) son más frecuentes. Con esta evidencia, no queremos decir que los adultos de 30 a 50 años no se ven afectados por los niveles de rotación existentes; de hecho, éstos son altos para cualquier segmento de la PEA, pero resultan exagerados en el caso de los jóvenes.

3. Movilidad ocupacional

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

En el cuadro IX.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, especialmente entre independiente y asalariado y también entre independiente y otras categorías como TFNR o trabajador doméstico.

En el caso de la rama de actividad, también se observa una mayor movilidad entre los jóvenes que entre los adultos, que se concentra en cambios entre actividades secundarias y terciarias, las que conforman el grueso del empleo en el país. Finalmente, en lo que se refiere a tamaño de empresa, allí es donde se observa la mayor diferencia de patrones de movilidad entre jóvenes y adultos: mientras un 40% de los jóvenes que estuvieron ocupados de 1998 a 2001 cambiaron de tamaño de empresa, entre los adultos ese porcentaje sólo alcanzó al 17%. Los jóvenes transitan bastante entre las micro y pequeñas empresas, pero al mismo tiempo existe otro grupo importante que transitan entre las micro y las grandes empresas, planteando así diversas interrogantes en torno de la existencia de segmentos separados en el mercado de trabajo. Al parecer, si esto es así, ocurriría sólo 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 sólo se limitan a una de estas categorías. Lo usual es que cuan-

do hay un cambio, éste se produzca en más de una de ellas. En el cuadro IX.6 se aprecia un resumen combinado de los cambios comentados en el cuadro IX.5. Se puede decir que un 63% de los jóvenes tienen al menos un cambio de trabajo, en tanto que entre los adultos ese porcentaje es de 38,9%, que también es alto pero no tanto como el juvenil. Los cambios se producen de forma diversa, pues un grupo importante de

Cuadro IX.5
PERÚ: MOVILIDAD OCUPACIONAL DE JÓVENES Y ADULTOS,
SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, RAMA DE ACTIVIDAD
Y TAMAÑO DE LA EMPRESA, 1998 Y 2001
(En porcentajes)

	Jóvenes	Adultos
<i>Categoría ocupacional</i>		
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	1,3
Independiente-otro	3,3	5,7
Asalariado-otro	6,5	1,7
<i>Rama de actividad</i>		
No cambia	76,6	84,4
Primaria	4,3	9,0
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
<i>Tamaño de empresa</i>		
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	0,0
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
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

jóvenes sólo registran cambios en rama de actividad, probablemente porque son independientes en todo el período y, por tanto, no presentan 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, sólo 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 fin de poder sostener o aportar a sus hogares ante la falta de trabajos más permanentes.

En esta evidencia se refleja con crudeza la nueva realidad del mercado de trabajo en Perú. Aunque éste puede ser un espacio de realización y progreso personal para muchos jóvenes, especialmente para aquellos que tienen los atributos que más se demandan actualmente, para muchos otros, el mercado laboral puede ser un espacio sumamente difícil, donde 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 éstas normalmente prefieren un flujo de ingresos relativamente estable (para planificar 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 le aseguren algo de estabilidad en los ingresos. Así, esto puede ser el inicio de un proceso de movilidad gradual descendente.

En general, la movilidad laboral y ocupacional vienen juntas y tienen enormes implicaciones sobre la vida de las personas. Esto se puede apreciar con suma claridad en el testimonio que proporcionó una persona que tiene actualmente 35 años, pero que en el momento de ser encuestado en 1998 –en la base de datos de panel (entre 1998 y 2001)– aún se encontraba en el rango de 15 a 29 años. En el cuadro IX.7 se expresa

Cuadro IX.6
PERÚ: CAMBIOS MÚLTIPLES DE TRABAJO EN
JÓVENES Y ADULTOS, 1998-2001
(En porcentajes)

	Jóvenes	Adultos
No cambia	36,6	61,1
Transiciones	63,4	38,9
Sólo en categoría	0,0	0,0
Sólo en tamaño	10,6	4,0
Sólo 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	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Cuadro IX.7
PERÚ: UNA HISTORIA LABORAL PARA PENSAR

Año	Edad	Historia laboral
1985	15 años	Primer trabajo: ayudante de un camionero
1988	18 años	Terminó la escuela y empezó a trabajar como repartidor en una oficina del Estado. Trabajó como artesano en un taller. Aprendió a hacer estampados
1989	19 años	Empezó su primer negocio de estampado de camisetas. Fracasó
1991	21 años	Volvió a buscar trabajo. Se dio cuenta de que no podía encontrar un trabajo permanente
1992	22 años	Trabajó como cocinero, mozo y vendedor
1992-1994	22-24 años	Consiguió empleo en una agencia de aduanas. Constató que “hay hora de entrada pero no de salida”. Por razones de negocio, perdió su empleo
1994-1999	24-29 años	Abre negocio de servicios de embalaje con otras personas
2000	30 años	Sufre un accidente de trabajo y debe dedicarse sólo a hacer cobranzas y contactos
2001	31 años	Sus socios lo abandonan
2002	32 años	Consigue trabajo en una compañía de mudanzas, pero le pagaban cuando podían. En ese entonces tenía 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 regresando de una cobranza y se queda nuevamente sin trabajo. Tiene que dejar la casa de sus padres por “ser una carga”. Se va a la 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

Fuente: Elaboración propia.

la trayectoria de esta persona desde que tuvo su primer trabajo a los 15 años. Se trata de un joven que, como la mayoría en Perú, sólo ha terminado la educación secundaria y realizado gran parte de su trayectoria laboral en varios trabajos –es uno de los conocidos “mil oficios”.

Al conocer su historia surgen sensaciones mixtas. Por una parte, resulta bastante encomiable que se trate de un joven que en medio de las dificultades del mercado de trabajo siempre ha estado buscando qué hacer y no se ha dado por vencido. Por otra, resulta doloroso que con su edad tenga ya una trayectoria tan larga (20 años) en el mercado de trabajo, y que en dicha trayectoria sólo haya tenido un empleo que él podría denominar deseable (le duró cinco años). Asimismo, resalta también que debido a la ausencia de protección social no sólo haya perdido un empleo, sino también un negocio y que por falta de empleo e ingresos haya fracasado su relación personal de pareja.

Esta historia es interesante, sin embargo, porque expresa varios hechos característicos del mercado de trabajo actual. Primero, existe escasa protección social: antes, cuando alguien se accidentaba, lo más probable era que le dieran descanso médico o fuera atendido por la seguridad social; 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, en vista de que la experiencia ya no parece ser acumulable, pues cada empleo nuevo es un nuevo inicio laboral en la medida en que se cambia de actividad/ocupación y tamaño de empresa. Tercero, los negocios propios son vistos por los jóvenes como alternativas, pero muchas veces estas alternativas son defensivas y de última instancia; no se trata entonces de opciones emprendedoras, pues los jóvenes no egresan de la secundaria –ni de la educación pos-secundaria– con un claro propósito de establecer negocios propios como primera opción.

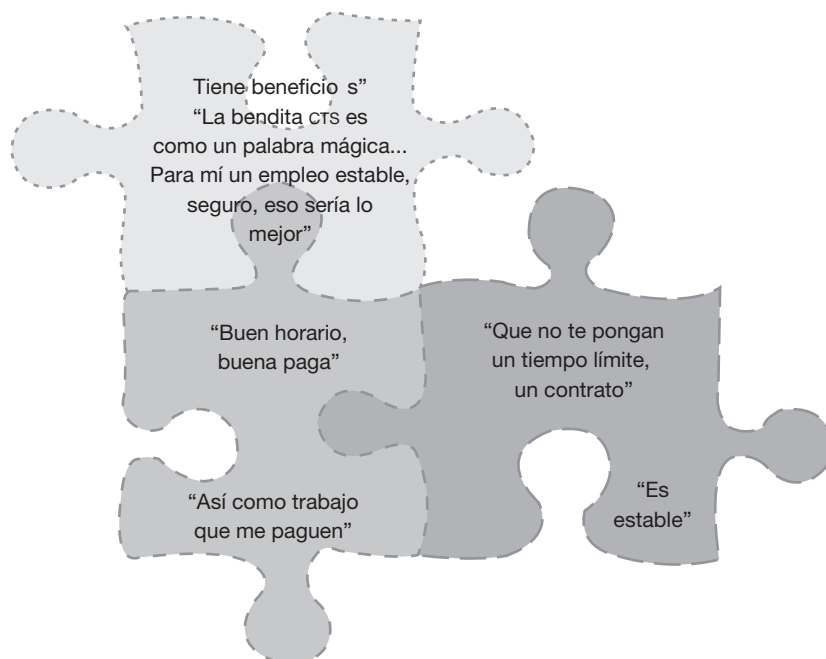
4. Condiciones de trabajo: movilidad de ingresos

Los trabajadores, en especial los jóvenes, valoran el hecho de poder contar con cierta seguridad, especialmente de ingresos, para hacer planes de mediano y largo plazos. Consultados sobre qué consideran un “buen empleo” por medio de entrevistas en profundidad, un grupo de jóvenes de la misma base de datos de panel 1998-2001, señalaron que un “buen trabajo” debería tener tres características principales:

- Una compensación económica razonable, lo que involucra un balance adecuado y justo entre pago y productividad (“así como trabajo que me paguen”), como también entre pago y jornada.
- Seguridad en el empleo (“es estable”, “no tiene plazo de terminación desde el principio”).¹⁷

¹⁷ Cabe indicar que la palabra “estable” no alude aquí al concepto de estabilidad laboral (absoluta), sino más bien a estabilidad de ingresos.

Gráfico IX.6
PERÚ: CÓMO ES UN TRABAJO DECENTE SEGÚN LOS JÓVENES



Fuente: Elaboración propia.

CTS: Compensación por Tiempo de Servicios.

- Algunos beneficios, entre los cuales la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es uno de los más valorados y deseados, pues justamente otorga algo de seguridad ante el eventual desempleo.

En esta investigación y en las bases de datos longitudinales disponibles no se pudo contar con información cuantitativa sobre beneficios laborales o duración de los contratos, a fin de observar su evolución en el tiempo en los mismos individuos. Sólo 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 información de los cuatro años (1998-2001) se construyó una categorización de trabajadores, dependiendo de si incrementaban o reducían sus ingresos laborales reales en ese período. Algunos evolucionaban de manera fluctuante, mientras otros veían crecer o reducirse sus ingresos de manera monotonía.

Lo que se observa en el cuadro IX.8 indica que en la movilidad de ingresos entre los jóvenes hay más incrementos de ingresos que caídas y lo opuesto ocurre entre los

Cuadro IX.8
 PERÚ: MOVILIDAD DE INGRESOS (REALES), 1998-2001
 (En porcentajes)

	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	25
Baja	10	14	24	15	14	30
Total	45	55	100	50	50	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

adultos en el período de 1998 a 2001. En principio, si los salarios de un grupo laboral suben y todo lo demás se mantiene constante, ello denota un incremento en 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 jóvenes ven subir sus ingresos en desmedro de un grupo de adultos que ven caer los suyos (o de otros jóvenes que también ven mermar sus ingresos), hipótesis que no puede ser descartada mediante la información con que se cuenta.

Sin embargo, se debe añadir que si un segmento de jóvenes incrementan sus ingresos, ello no significa que estos ingresos sean mayores que los de los adultos, sino que estos aumentos proporcionales se producen sobre una base más baja de ingresos, que se va engrosando con el pasar de los años en vista de la rápida acumulación de experiencia que sostienen en los primeros empleos. Esto se puede apreciar en el gráfico IX.7, donde se distingue entre nivel de los ingresos laborales a) y cambio en los ingresos laborales b). En cuanto al nivel de los ingresos laborales, éstos se acrecientan a lo largo de la vida tanto en la media como en dispersión. En cambio, las variaciones de los ingresos laborales son pronunciadamente ascendentes entre los 15 y 24 años de edad, pero empiezan a fluctuar a partir de los 25 años.¹⁸

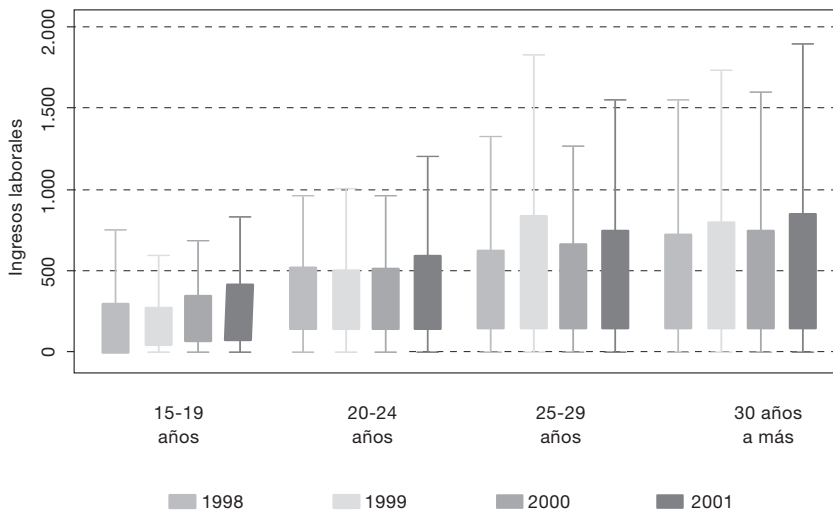
5. Una nota sobre dinámica en el desempleo

El tema del desempleo, dada su importancia, merece un análisis más detallado. Como se sabe, la tasa de desempleo de los jóvenes es muy superior a la de los adultos. Esto se confirma en el gráfico IX.8, donde se observa que mientras la tasa de desempleo

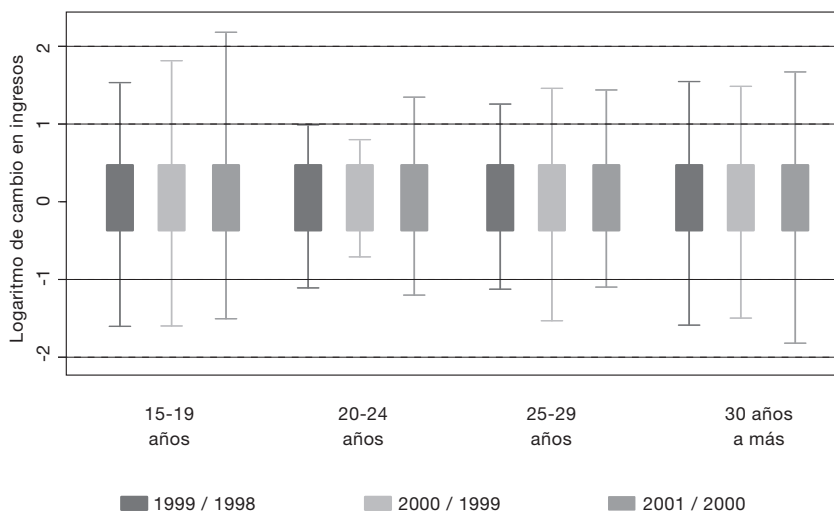
¹⁸ La base de datos del panel, debido a la cantidad de observaciones con que cuenta, no ha permitido hacer una caracterización estadísticamente significativa de aquellos que tuvieron ingresos en todo el período.

Gráfico IX.7
PERÚ: NIVEL Y VARIACIÓN DE LOS INGRESOS LABORALES
POR GRUPOS DE EDAD

a) Nivel de ingresos (nuevos soles por mes)

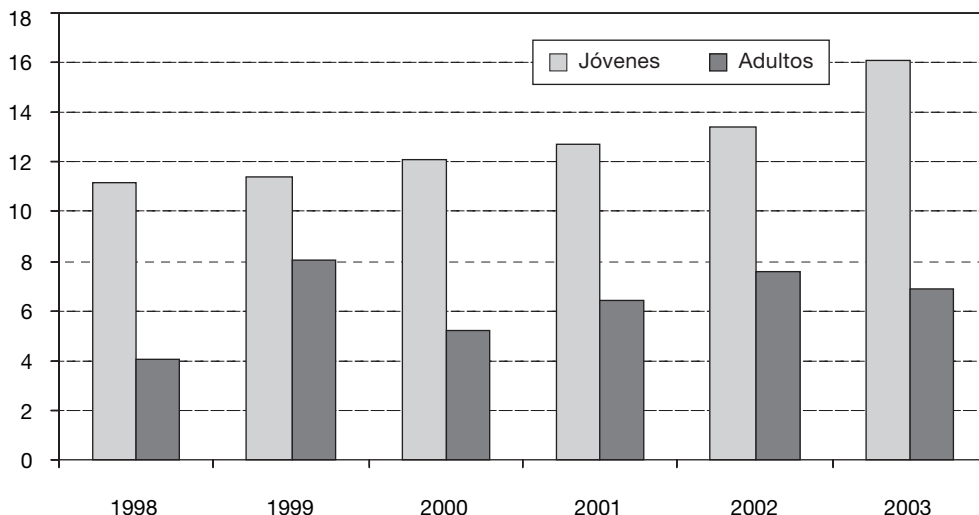


b) Variación en los ingresos laborales



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Gráfico IX.8
 PERÚ: TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES Y ADULTOS
 (En porcentajes)



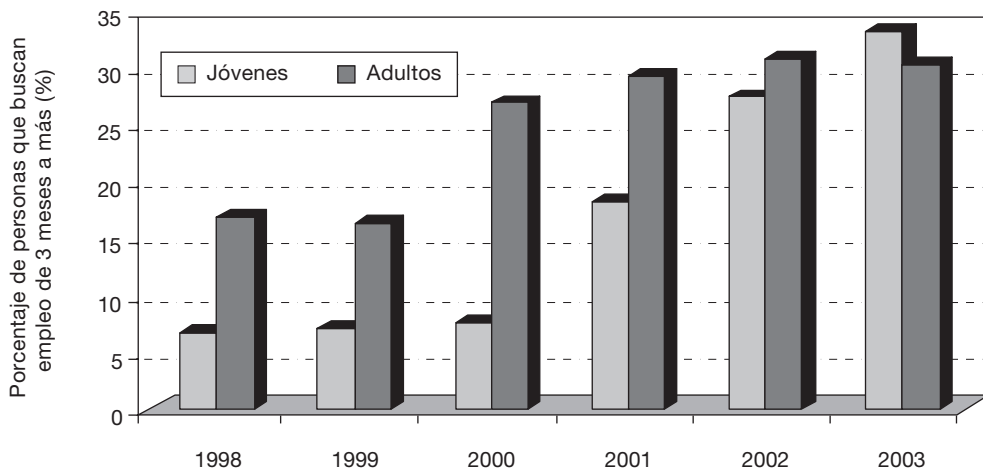
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de 1998 a 2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), III trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y de la Encuesta especializada en empleo (2002, 2003) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

adulto ha venido fluctuando en los últimos años, la juvenil tiene una trayectoria de claro aumento.

Sin embargo, en diversos estudios se ha encontrado que en los análisis estáticos de la tasa de desempleo se oculta una muy amplia gama de situaciones. Chacaltana (1999), por ejemplo, al utilizar un panel intraanual de hogares, constata que aun cuando la tasa de desempleo en 1996 fue de 8%, el 26% de las personas experimentaron al menos un episodio de desempleo durante ese año. En la base de datos del panel 1998-2001 no es posible hacer el mismo ejercicio intraanual, debido al tipo de información con que se cuenta.¹⁹ No obstante, se puede observar que –en los últimos años– el incremento en la tasa de desempleo de los jóvenes ha ido acompañado de un aumento en la duración del desempleo. En efecto, según el gráfico IX.9, en el mercado de trabajo la duración del desempleo se ha prolongado para todos los trabajadores, pero especialmente para los jóvenes. Al parecer, la rotación laboral ha llegado a

¹⁹ Por tratarse de observaciones que se efectúan cada 12 meses, los episodios de empleo y desempleo menores a los 12 meses no podrán ser observados. Esto es particularmente relevante para el caso del desempleo cuya duración fluctúa en alrededor de los dos meses.

Gráfico IX.9
DURACIÓN DEL DESEMPLEO
 (Proporción de trabajadores con más de tres meses de desempleo)



Fuente: Elaboración propia sobre las bases de datos de 1998 al 2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), III trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y de la Encuesta especializada en empleo (2002, 2003) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

niveles máximos, de manera que es probable que en la actualidad y a futuro, incrementos en la tasa de desempleo sólo puedan ser ocasionados por aumentos en la duración.²⁰ Aun cuando no estamos en una situación similar a la de otros países, que enfrentan problemas derivados de una prolongación de la desocupación, es interesante notar este cambio potencial en el patrón del desempleo ocurrido en los últimos años.

Se trata de un tema preocupante, porque el desempleo es quizás uno de los problemas principales que enfrentan los jóvenes actuales. Anteriormente 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 sí lo es, porque sus ocupaciones duran poco y siempre están buscando nuevos puestos de trabajo. Es decir, las tasas de desempleo juvenil abierto tradicionales no sólo casi duplican las observadas para los adultos, sino también denotan que los jóvenes se encuentran en una permanente

²⁰ El tema del desempleo, en un contexto dinámico, tiene que ver tanto con las entradas y salidas de los episodios de desempleo, como con su duración.

búsqueda de trabajo. Cuando se conversa con ellos, se percibe de manera constante su sensación de que lo que están haciendo –“trabajando”, según los estadísticos del trabajo– no es trabajo, sino una actividad destinada a financiar algo que les permita, más adelante, conseguir un “trabajo verdadero”, de acuerdo con sus expectativas. Los “trabajos actuales”, por consiguiente, son vistos como pasajeros y sólo se les considera como medios que ayudan a financiar estudios o capacitación o experiencia, a fin de lograr un sueño o meta (laboral) que se tiene a más largo plazo.

C. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A los jóvenes peruanos, debido a 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. El mercado de trabajo se ha vuelto cada vez más difícil, con puestos de trabajo de corta duración y alta precarización.

Este contexto ha marcado las trayectorias laborales juveniles, lo que tiene diversas implicaciones. Los jóvenes están más acostumbrados a la rotación que los adultos, al punto que entre ellos no se preguntan “¿dónde trabajas?”, sino “¿dónde estás trabajando?”. No sólo presentan profundos cambios en su estatus laboral –combinan episodios de empleo con episodios fuera de la población económicamente activa con más frecuencia que los adultos– sino que además, los que siempre trabajan cambian más de tamaño de empresa, de rama y de categoría, a veces todo al mismo tiempo. Han aparecido, así, los denominados “mil oficios”, para los que cada nuevo empleo es un reinicio en el mercado de trabajo, lo que plantea serios retos a los 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 que cuentan y su contacto más estrecho con las tecnologías de la información, han determinado que los jóvenes tengan ciertas ventajas desde el punto de vista de la demanda laboral y que, en consecuencia, algunos de ellos (especialmente los más educados) hayan podido incrementar sus ingresos en mayor medida que los adultos, lo que evidencia, además, que las políticas que afecten o favorezcan a un grupo etario en particular en el mercado de trabajo, tendrán finalmente efecto sobre otros grupos con los que puede competir.

Los permanentes cambios en los empleos evidenciados en este capítulo plantean retos a las políticas de empleo, sobre todo para el caso de los jóvenes. En primer lugar, el hecho de estar frecuentemente buscando empleo ha determinado que el costo de búsqueda sea importante. Actualmente, cuesta casi 100 nuevos soles (aproximadamente 30 dólares) conseguir los papeles o credenciales mínimos para postular a un empleo: certificados judiciales, policiales y otros, sin incluir los certificados de sanidad o las vacunas que exigen en ciertos trabajos, que duplicarían el costo. Estos papeles no sólo cuestan, sino que duran poco (alrededor de tres meses), de modo que los jóvenes tienen que incurrir en estos gastos las dos, tres o más veces al año que buscan ocupación. ¿Es posible reducir tales costos? Consideramos que sí, mediante

mecanismos que unan las bases de datos que permiten la certificación judicial/laboral de los trabajadores peruanos (con la participación del Ministerio del Interior, de Justicia, entre otros). Esto es una tarea que compete a varios sectores, pero que ciertamente puede ser abordada por el servicio público de empleo, el que además debería ser modernizado y adecuado a un mercado laboral de alta dinámica. 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. En diversos estudios se ha mostrado claramente que la educación superior es un mecanismo que promueve la movilidad ascendente de ingresos, especialmente en una economía que se moderniza. La educación superior, sin embargo, debe ser incluyente, en el sentido de ser 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 para ocupaciones con demanda en el mercado –que usen tecnología– podría tener el efecto perverso de que los jóvenes no se beneficien de ella, puesto que al estar cambiando permanentemente de empleo lo que más bien se necesita son habilidades transversales, que le sirvan al joven para varios trabajos. De hecho, ellos ya han adoptado estrategias que apuntan en esta dirección, porque estudian varias cosas a la vez y muchas veces 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 los jóvenes pueden tener enormes retornos. Los jóvenes peruanos están formados desde pequeños para trabajos asalariados y sólo piensan en el negocio propio cuando se dan cuenta que el mercado de trabajo formal no los va a recibir. Además, existe una selección natural en este proceso, ya que son justamente los jóvenes menos productivos o instruidos quienes resultan excluidos de los sectores modernos de la economía. En general, las personas son reticentes a la inseguridad de ingresos y, por tanto, en lugar de estar pendientes de que se abran o 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. Las políticas de premio al esfuerzo, a la persistencia o a la innovación son también altamente recomendadas.

ANEXOS

ANEXO 1

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló utilizando dos tipos de fuentes de información: i) datos cuantitativos provenientes de una base de datos de panel en la que se intentó hacer un seguimiento de las trayectorias más importantes de los jóvenes en el mercado de trabajo, y ii) estudios de caso específicos de un grupo de jóvenes de la misma base de datos, a fin de conocer sus percepciones y actitudes frente a la dinámica del mercado laboral.

El análisis cuantitativo que se presenta en este capítulo se basa fundamentalmente en la base de datos de panel de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), que realizó un seguimiento de hogares desde 1998 hasta el año 2001. Es decir, se tienen cuatro observaciones para cada hogar durante ese período. Cabe indicar que el período de análisis se caracterizó por ser de aguda recesión. En efecto, en 1998, la economía peruana entró en un período recesivo luego de cuatro años de crecimiento acelerado (1993-1997), como consecuencia del impacto de la crisis internacional y del fenómeno del Niño. Este período recesivo se vio luego prolongado por la crisis política que vivió el país del año 2000 al 2001. En cualquier caso, 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 de ellos, que se descomponen en más de 800 jóvenes y 1.800 adultos (no jóvenes). Para fines del presente estudio cuyo objetivo es el seguimiento de trayectorias de jóvenes en el tiempo, la base de datos con que finalmente se trabajó está referida a los que fueron jóvenes en el año 1998. Es a este grupo al que se le hace seguimiento en segmentos más o menos homogéneos. Algunos de ellos dejaron de ser jóvenes en los años subsiguientes. De este modo, considerando que el seguimiento se realizó 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 en el 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, a fin de 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 se tiene información sobre su situación laboral en cada uno de los años, la idea fue intentar hacer un seguimiento de lo que pasó 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 encuesta, específicamente para la ciudad de Lima.²¹ De las 79 direcciones probables, 36 resultaron

²¹ En el panel de la Enaho, hay una muestra de 528 jóvenes en 1998, que representan a 4 millones y medio de jóvenes del área urbana, aproximadamente. De ellos, 123 –que representan a 1 millón de jóvenes– son de Lima Metropolitana.

erradas, 11 sí eran las direcciones correctas pero ya se habían mudado, y dos habían migrado (uno al extranjero y otro al interior del país). Así, se ubicó efectivamente a 30 jóvenes de la Enaho, de los que 11 rechazaron ser entrevistados, mientras 19 sí accedieron a la entrevista. La guía de preguntas indagó sobre sus trayectorias de empleo desde su primera ocupación, la percepción sobre las limitaciones y posibilidades que han encontrado en sus trayectorias laborales y, asimismo, acerca de qué es el trabajo, cuál es su importancia y cuáles son sus expectativas al respecto.

Anexo 2

CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro A1
PERÚ: ESTUDIOS PREVIOS SOBRE DINÁMICA LABORAL

Estudio	Ámbito	Número 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
Herrera, Javier y Nancy Hidalgo (2002)	Lima Metropolitana	60.000 individuos	De abril de 2001 a octubre de 2002	Vulnerabilidad del empleo
Herrera, Javier y Gerardo Rosas (2003)	Perú	6.006 individuos entre 14 y 65 años, seguidos en 3 años	1997-1999 (los últimos trimestres de los 3 años)	Dinámica del desempleo

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Cuadro A2
PERÚ: TRANSICIONES LABORALES DE JÓVENES Y ADULTOS, 1998-2001
 (En porcentajes)

	1998/1999		1999/2000		2000/2001		1998/2001 ^{a/}	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
No cambia	68,1	79,4	65,1	82,5	68,3	79,2	60,2	76,5
Ocupados en las 4 observaciones	39,9	61,9	42,3	62,5	48,2	59,8	40,0	57,6
Desocupados 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
Cambia	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	8,6	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
Inactivos-ocupados	10,5	6,4	15,0	6,8	11,1	5,7	16,9	6,0
Inactivos-desocupados	3,2	0,4	2,1	0,5	2,5	3,2	4,3	0,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

^{a/} Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, y no considera los años intermedios.

Cuadro A3
PERÚ: PATRONES DE MOVILIDAD POR CARACTERÍSTICAS
INDIVIDUALES, 1998-2001
 (En porcentajes)

	Sin cambios			Cambios	Total
	Ocupados	Desocupados	Inactivos		
Adultos	50,5	0,0	13,2	36,3	100,0
Jóvenes	30,5	0,0	12,5	57,0	100,0
<i>Sexo</i>					
Hombre	20,4	0,0	4,0	23,7	48,1
Mujer	10,2	0,0	8,5	33,3	51,9
<i>Educación</i>					
Primaria	2,8	0,0	1,6	6,8	11,2
Secundaria	18,6	0,0	8,2	36,0	62,8
Superior	8,9	0,0	2,7	14,2	25,9
<i>Dominio</i>					
Lima	8,4	0,0	2,2	13,0	23,5
Resto urbano	22,2	0,0	10,3	44,1	76,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INE)

Cuadro A4
PERÚ: TRANSICIONES EN LA CATEGORÍA OCUPACIONAL
DE JÓVENES, 1998-2001
 (En porcentajes)

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	1998/2001 ^{a/}
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 ^{b/} 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 ^{b/} 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 ^{b/} 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	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

^{a/} Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, y no considera los años intermedios.

^{b/} Trabajador familiar no remunerado.

Cuadro A5
PERÚ: TRANSICIONES EN LA CATEGORÍA OCUPACIONAL DE ADULTOS, 1998-2001
 (En porcentajes)

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	1998/2001 ^{a/}
No cambia	67,3	68,3	69,6	62,0
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 ^{b/} 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 ^{b/} y de hogar	0,2	0,3	0,0	0,1
Patrón-no ocupado	1,5	0,4	0,7	1,5
Asalariado-independiente	22,0	4,9	2,7	2,8
Asalariado-patrón	0,0	0,6	0,2	0,3
Asalariado-TFNR ^{b/} 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	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

^{a/} Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, y no considera los años intermedios.

^{b/} Trabajador familiar no remunerado.

Cuadro A6
PERÚ: TRANSICIONES EN LA RAMA DE ACTIVIDAD LABORAL, 1998-2001
 (En porcentajes)

	1998/1999		1999/2000		2000/2001		1998/2001 ⁷	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Inmovilidad	63,5	70,3	56,3	72,8	58,3	72,4	52,2	65,3
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
Electr., agua, gas, electr., agua, gas	0,2	0,1	0,0	0,6	0,7	0,7	0,1	0,7
Construcción-construcción	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	11,3
Servicios-servicios	11,1	21,0	12,6	22,6	13,9	20,4	9,5	18,1
No ocupado-no ocupado	38,8	20,7	30,3	22,7	27,6	25,2	30,0	21,9
Movilidad	2,6	4,1	3,1	3,9	2,9	3,3	2,5	5,5
Agricultura-industria	0,0	0,7	0,2	0,6	0,5	0,4	0,3	0,5
Agricultura-construcción	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-construcción	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	0,2	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
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
Electr., agua, gas-construcción	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0
Electr., agua, gas-comercio	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Electr., agua, gas-servicios	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
Electr., 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-electr., agua, gas	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construcción-comercio	0,6	0,0	0,2	0,3	0,6	0,5	0,3	0,7
Construcción-servicios	0,7	0,6	0,3	0,5	0,9	0,5	0,5	1,0
Construcción-no ocupados	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

(Continúa)

Cuadro A6 (continuación)
PERÚ: TRANSICIONES EN LA RAMA DE ACTIVIDAD LABORAL, 1998-2001
 (En porcentajes)

	1998/1999		1999/2000		2000/2001		1998/2001 ^{a/}	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
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 ocupados	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-electr., gas y agua	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,3	0,2	0,0
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 ocupados	2,5	2,0	3,9	3,2	4,7	3,8	3,1	4,1
No ocupados-agricultura	1,7	1,9	0,5	1,1	1,3	0,6	1,5	1,5
No ocupados-minería	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0
No ocupados-industria	1,9	0,9	2,8	0,9	2,0	1,0	3,1	1,2
No ocupados-construcción	1,0	0,4	1,3	0,4	1,2	0,2	0,8	0,4
No ocupados-comercio	3,6	3,3	7,1	3,2	4,7	1,9	7,9	2,6
No ocupados-servicios	4,9	3,0	7,1	1,8	4,5	2,6	10,2	2,7
	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

^{a/} Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, no considera los años intermedios.

Cuadro A7
PERÚ: TRANSICIONES DE LOS ASALARIADOS POR
TAMAÑO DE EMPRESA, 1998-2001
 (En porcentajes)

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	1998/2001 ^{a/}
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	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INE).

^{a/} Este dato corresponde al cambio del año 1998 al 2001, y no considera los años intermedios.

Cuadro A8
PERÚ: FLUJOS DE ENTRADA AL DESEMPLEO, 1999-2001

	Tasa de desempleo	Por receso o renuncia	Nuevos ingresos	Reingresos	Permanencias
1999					
Joven	8,6	3,2	0,8	3,2	1,3
Adulto	2,1	2,1	0,0	0,0	0,0
Total	8,1	3,2	0,7	3,0	1,2
2000					
Joven	6,7	3,2	0,6	1,7	1,1
Adulto	1,1	0,0	0,0	1,1	0,0
Total	5,8	2,8	0,5	1,6	1,0
2001					
Joven	7,6	3,9	0,8	1,4	1,4
Adulto	1,4	0,7	0,0	0,7	0,0
Total	6,2	3,2	0,6	1,3	1,1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INE).

Cuadro A9
PERÚ: FLUJOS DE SALIDA DEL DESEMPLEO, 1999-2001
 (En porcentajes)

	Salidas al empleo				Nuevo	Subtotal	Salen a la inactividad	Total del desempleo
	Igual ocupación	Diferente ocupación	Igual rama	Diferente rama				
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	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: Elaboración propia sobre la base de datos de panel 1998-2001 de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), IV trimestre, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Capítulo X

QUINCE AÑOS DE TRABAJO. TRAYECTORIAS LABORALES DE ADULTOS JÓVENES EN CHILE

Carolina de la Lastra
Carmen Luz Campusano

A. ANTECEDENTES

El objetivo general del presente capítulo es conocer las pautas de trayectoria laboral en la ciudad de Santiago de Chile e identificar los factores que inciden en ella.¹ La pregunta inicial era: ¿qué dinámicas contribuyen a que –con 20 años– los jóvenes sean el grupo de mayor desempleo y más bajos ingresos, y que 10 a 15 años más tarde representen a la población de menor desempleo y cuenten con ingresos elevados en términos relativos? En este estudio, junto con otros, se investigaron patrones explicativos y, si bien no se han revelado fehacientemente los elementos que constituyen la trayectoria laboral, a nuestro entender se dan pautas que ayudan a comprender el fenómeno.

Para poder trazar el camino recorrido, se entrevistó a hombres y mujeres de 30 a 40 años de edad, de distinta condición socioeconómica, educacional y ocupacional, residentes en la ciudad de Santiago, que trabajan o han estado trabajando hasta hace tres meses. Se realizó un total de 70 entrevistas presenciales semiestructuradas, resguardando en la selección de la muestra la representación de las variables socioeconómicas del universo de acuerdo con la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) del año 2000.

Los resultados del estudio se presentan desde un punto de vista descriptivo, dando cuenta de los siguientes elementos que permiten entender la trayectoria laboral:

- Preparación para el trabajo mediante el nivel de estudios alcanzado y prácticas laborales, así como el financiamiento de los estudios
- Descripción de los trabajos, situación de dependencia y evaluación de aspectos de la situación laboral
- Movimientos entre los empleos y sus características

¹ Para mayores detalles, véase Kaleido Consultores (2005).

Cuadro X.1
MUESTRA UTILIZADA EN EL ESTUDIO

Hombres:	39
Mujeres:	31
Educación básica + media incompleta:	19
Educación media + superior incompleta:	33
Educación superior:	18
Jefe de hogar:	49
Cónyuge:	21
Casado:	56
Soltero:	14
Patrón o empleador:	3
Trabajador por cuenta propia:	7
Empleado u obrero del sector público:	9
Empleado u obrero del sector privado:	51
<i>Tamaño de la empresa</i>	
Hasta 10 personas	27
De 10 a 49	15
De 50 a 199	10
200 y más	18
<i>Tipo de empleo</i>	
Permanente:	59
No permanente:	11

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

- Modalidades de acceso y retiro del empleo
- Variables con diferencias según género
- Identificación de tipos de trayectoria y su análisis
- Independencia en la trayectoria

En la sección final se discuten los principales resultados del estudio.

B. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO

El período de preparación para el trabajo se analiza desde la perspectiva del nivel de estudios, las capacitaciones adicionales y la realización de prácticas o trabajos durante los estudios.

1. Nivel de estudios alcanzado y satisfacción con lo estudiado

El 75% de los integrantes de la muestra completaron la educación media y casi un tercio estudiaron además alguna carrera superior de más de tres años de duración. Una cuarta parte, sin embargo, no han terminado la enseñanza media, contándose en este grupo un 9% que no completaron la enseñanza básica.

Al comparar el nivel educativo de los entrevistados con el de su familia paterna, se aprecia que casi la mitad han logrado un nivel de estudios superior al de sus padres y el 70% han superado a sus madres –los niveles educacionales de las madres eran, en general, más bajos que los de los padres. En estos datos se refleja la tendencia no sólo chilena, sino generalizada, de una mayor calificación de la población, confirmada por varios estudios en este mismo libro. Sin embargo, la educación media, que hace 30 años era un logro que abría posibilidades de progresar en el mundo laboral, hoy día no constituye más que la primera barrera de entrada, la condición mínima para acceder a un trabajo. Por este motivo, si bien se debe reconocer el aumento de la escolaridad, aún es altamente preocupante que una cuarta parte de los encuestados no hayan completado la enseñanza media y que una quinta parte obtuvieran un nivel de formación inferior al de sus padres: estas son personas que parten en desventaja desde el inicio.

Confirmando una vez más a los múltiples estudios que existen sobre el tema, se observa una alta relación entre el nivel educativo alcanzado por los padres y el de los entrevistados. Se detecta, asimismo, un significativo grado de deserción no sólo en la escuela, sino también en la trayectoria posterior: un tercio de las personas no han completado los estudios iniciados en distintos niveles de su trayectoria: dejaron la escuela, el liceo o alguna carrera sin terminar. Entre los que no completaron, un 6% corresponde a una carrera universitaria y otro 6% a la carrera técnica superior.

Cuadro X.2
NIVEL EDUCACIONAL DEL ENTREVISTADO EN RELACIÓN
CON LA MADRE Y EL PADRE
(En porcentajes)

	TOTAL			
	Madre		Padre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estudió menos que la madre/ el padre	7	10,0	15	21,4
Igualeó a la madre/ el padre	14	20,0	18	25,7
Estudió más que la madre/ el padre	49	70,0	32	45,7
No aplica / no sabe nivel de estudios de la madre/ el padre			5	7,1
Total	70	100,0	70	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

2. Otros cursos realizados

Siguiendo la tendencia a una mayor calificación, además de los estudios formales existe una marcada presencia de otros cursos e incluso de carreras adicionales: un 63% de las personas entrevistadas han realizado estudios de este tipo. Los que tienen un mayor nivel de educación formal tienden a seguir estudiando en otros cursos:

En el momento de hacer la encuesta, la gran mayoría no estaban haciendo otro tipo de cursos. De los 44 entrevistados que han hecho cursos o estudios adicionales, la gran mayoría lo hicieron mientras trabajaban. En el análisis de elementos que inciden en la trayectoria, se aprecia que la realización de cursos adicionales es un factor que aparece con fuerza en las trayectorias ascendentes. También para aquellos que no han terminado su etapa escolar, la participación en cursos de formación para el trabajo resulta en muchos casos determinante en la actividad que desempeñan, morigeando así el efecto de la escuela inconclusa.

Cuadro X.3

ADEMÁS DE LOS ESTUDIOS REPORTADOS, ¿HA ESTUDIADO
OTRAS CARRERAS O CURSOS RELEVANTES PARA USTED?

¿CUÁN SATISFECHO ESTÁ CON LO QUE HA ESTUDIADO O HA PODIDO ESTUDIAR?
(En porcentajes)

Cursos de capacitación	Total		Hasta media incompleta	Media completa	Educación superior más de 3 años
	Frecuencia	Porcentaje		a educación superior de 3 años	
Sí	44	62,9	33,3	71,9	75,0
No	26	37,1	66,7	28,1	25,0
Satisfecho	46	65,7	33,3	65,6	95,0
Insatisfecho	24	34,3	66,7	34,4	5,0
Total	70	100,0	00,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

3. Satisfacción con lo estudiado

Casi dos tercios de los entrevistados se sienten satisfechos con el nivel educativo alcanzado. Sin embargo, esta proporción se relaciona directamente con el nivel logrado: a mayor nivel educacional, mayor satisfacción, llegando a un 95% entre los que alcanzaron la educación superior.

Los que se declaran insatisfechos argumentan que les habría gustado haber estudiado más. A su vez, las personas satisfechas con lo estudiado le dan más importancia a la educación formal en la trayectoria de trabajo. También se observa una cierta relación entre la percepción del mercado laboral como restringido y la satisfacción con lo estudiado, que refleja la valoración del estudio como un medio que abre un espacio en ese mercado.

4. Trabajo durante el período de estudios

Interesaba conocer en qué grado la iniciación en el trabajo se produce durante los estudios y la incidencia de las prácticas laborales en el período de estudios o previas a la inserción laboral propiamente dicha. El 71% de las personas entrevistadas han trabajado mientras estudiaban. Al analizar este dato según el nivel educativo, se observa que a mayor nivel de educación formal es más alta la proporción de los que dicen haber trabajado alguna vez mientras estudiaban.

Los entrevistados realizaron distintos tipos de trabajo, de asistentes o ayudantes, en mayor proporción como operarios o en el sector de comercio. Parece interesante constatar que las empresas donde trabajaron no eran en su gran mayoría (86%) de familiares, lo que le otorga una mayor formalidad a la relación laboral y aporta al proceso de inserción. Por otra parte, aunque algunos trabajaban para colaborar con el presupuesto familiar o con el pago de sus estudios, una proporción no menor lo hacían para cubrir sus gastos personales:

Cerca de la mitad de las personas trabajaron en forma constante –no sólo en las vacaciones– y lo hicieron varias veces. Estos datos desmienten el mito de que, durante su formación, los hijos están más protegidos y aislados del mundo del trabajo en las sociedades latinas que en las anglosajonas. La inserción en el trabajo parece ser paulatina y relativamente temprana, y el ámbito laboral es vivenciado como fuente de

Cuadro X.4

¿TRABAJÓ ALGUNA VEZ MIENTRAS ESTUDIABA, ANTES DE INTEGRARSE DEFINITIVAMENTE AL MUNDO LABORAL?

(En porcentajes)

	TOTAL		Hasta la educación media incompleta	Media completa a educación superior de 3 años	Educación superior más de 3 años
	Frecuencia	Porcentaje			
Sí	50	71,4	50,0	71,9	90,0
No	20	28,6	50,0	28,1	10,0
Total	70	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

Cuadro X.5

¿CUÁL FUE EL MOTIVO PRINCIPAL PARA REALIZAR ESTE TRABAJO?

(Base: los que trabajaron mientras estudiaban)

	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo al presupuesto familiar	15	30,0
Apoyo a los estudios	12	24,0
Gastos personales	20	40,0
Otros	3	6,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

ingresos necesarios para la familia o para los gastos propios, incluidos los estudios, como se ve a continuación.

5. Financiamiento de los estudios

En una alta proporción de los casos, la carrera superior –técnica o universitaria– fue financiada en gran medida por los propios estudiantes, y en segundo lugar por los padres.

En el caso de los cursos adicionales que hicieron, disminuye el porcentaje de auto-financiamiento y el de los padres, y aparece el empleador, ya que muchos entrevistados los realizan una vez que están trabajando.

Cuadro X.6
EDUCACIÓN SUPERIOR COMPLETA - CARRERA 1.
¿CÓMO FINANCIÓ LA CARRERA? PRIMERA MENCIÓN

Primera mención	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
El/ella mismo/a	14	42,4
Padres	12	36,4
Crédito fiscal	4	12,1
Otro familiar	2	6,1
Empresa	1	3,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

6. Capacitación en el trabajo

También se preguntó directamente sobre la capacitación en el trabajo: un 38% estudiaron mientras trabajaban, y la empresa pagó la gran mayoría de los cursos de capacitación o especialización.

Cuadro X.7
MIENTRAS ESTABA EN ESTA EMPRESA, ¿HIZO ALGÚN CURSO?
¿EL O LOS CURSOS FUERON PAGADOS POR LA EMPRESA O POR USTED?
(En porcentajes)

No	62,4
Sí estudió mientras trabajaba	37,6
Total	100,0
<i>De los que sí estudiaron:</i>	
Pagado por la empresa	89,2
Pagado por él o ella mismo/a	10,8
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

C. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS

En esta sección se entregan datos básicos sobre los trabajos de los entrevistados en el momento de la encuesta. Éstos comprenden:

- La relación de (in)dependencia
- La calidad del empleo dependiente (contrato, previsión)
- La satisfacción con el trabajo.

Como ya se indicó, la muestra de ocupados se seleccionó según la estructura ocupacional chilena, como la representa la encuesta Casen.

A fin de hacer un análisis más descriptivo y detallado de los distintos trabajos de las personas y estimando que no era posible analizar la totalidad de los trabajos (como se ve, hay casos que tienen entre 8 y 13 trabajos), se optó por considerar una muestra de tres trabajos de la trayectoria del sujeto: el trabajo actual y dos anteriores de mayor duración y relevantes para el entrevistado.

Cuadro X.8

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE TRABAJOS

(Para el trabajo actual y el conjunto de los tres trabajos analizados por persona)

Relación de dependencia: ¿qué tipo de trabajo realiza?	Trabajo actual		Promedio de tres trabajos por persona
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Con relación de dependencia	60	85,7	87,4
Trabajador por cuenta propia	7	10,0	7,6
Trabajador con empresa propia	3	4,3	5,1
	70	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

1. Caracterización de los trabajos con relación de dependencia

De acuerdo con la muestra seleccionada, los trabajos con relación de dependencia, ya sea en la empresa privada o en el sector público, son mayoritarios en términos de tipo de trabajo. Con respecto a ellos se da un predominio de jornadas completas, contratos indefinidos y pago de previsión.

Al analizar estos datos según el nivel educativo, se observa que la principal variación se produce con respecto a tener o no tener previsión, siendo más favorable en las personas de mayor educación, ya que el 85% de los entrevistados con más de tres años de estudios superiores tienen previsión social en su empleo actual, comparado con el 52,9 y el 80,6% de los entrevistados con educación hasta la media incompleta y con media completa y hasta tres años de estudios superiores, respectivamente.

1. Cantidad de trabajos

Las personas entrevistadas tienen entre 30 y 40 años: más o menos la mitad de ellas tienen entre 30 y 35 años y el resto entre 35 y 40 años. En el grupo entrevistado, el promedio de edad en que declaran haber empezado a trabajar es de 20 años; y poco más de la mitad (el 53%) comenzaron entre los 18 y 21 años (cuadro X.11).

Por tanto, se puede hablar de un lapso de 10 a 20 años laborales, durante el que la mitad de la muestra tuvieron entre 3 y 5 trabajos.

Del cuadro X.12 se desprende que la gran mayoría de los entrevistados tuvieron entre tres y cinco trabajos desde su inicio en el mundo laboral. Se observa, además, un mayor número de trabajos entre las personas con menor nivel de educación. Aunque en parte ello se puede explicar por su más temprano ingreso al mercado laboral, pareciera que también existe una relación entre el nivel educativo y la rotación de trabajo.

Cuadro X.11
EDAD EN QUE EMPEZÓ A TRABAJAR

	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
A los 25 años o más	6	8,6
Entre los 22 y los 24 años	13	18,6
Entre los 20 y los 21 años	17	24,3
Entre los 18 y 19 años	20	28,6
Menores de 18 años	14	20,0
Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

Cuadro X.12
CONTANDO DESDE SU PRIMER TRABAJO, CUANDO ENTRÓ FORMALMENTE AL MUNDO LABORAL, ¿CUÁNTOS TRABAJOS HA TENIDO?
(En porcentajes según nivel de educación alcanzada)

Número de trabajos	Total	Hasta educación	Educación media	Educación	
		media incompleta	completa a educación superior de 3 años	superior más de 3 años	
	Frecuencia				
Entre 1 y 2	10	14,3	16,7	9,4	20,0
Entre 3 y 5	40	57,1	33,3	62,5	70,0
6 o más trabajos	20	28,6	50,0	28,1	10,0
Total	70	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

Sólo cinco personas han mantenido el mismo empleo desde su inicio, lo que confirma que el trabajo para toda la vida es cada vez más excepcional. En el cuadro X.13 se muestra la variación de combinaciones de tipos de trabajo.

El 44% de los integrantes de la muestra han trabajado en un solo tipo de empleo, destacándose muy notoriamente la empresa privada, como corresponde a la oferta de empleos en el país.

Cuadro X.13
DISTRIBUCIÓN DE CANTIDAD DE TRABAJOS

	Cantidad de trabajos						Total
	1	2	3	4	5 o 6	7 o más	
Empresa pública	1	0	0	0	0	0	1
Empresa privada	4	3	5	7	5	9	33
Empresa pública y privada	-	2	2	3	6	1	14
Empresa privada y trabajo por cuenta propia	-	0	2	3	5	1	11
Empresa privada y empresa propia	-	0	2	1	2	0	5
Empresa pública, privada y trabajo por cuenta propia	-	-	0	2	1	3	3
Total	5	5	11	16	19	14	70
Total en porcentajes	7,1	7,1	15,7	22,9	27,1	20,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

2. Movimientos en el interior del trabajo

Entre los movimientos registrados en los trabajos que se analizaron con mayor detalle (máximo tres), se observa que un 28% cambiaron de cargo y su evaluación es positiva tanto en beneficios económicos como profesionales.

Cuadro X.14
MOVIMIENTOS EN EL INTERIOR DEL TRABAJO
(En porcentajes)

Con empleador:	Sí	No
¿Cambió de cargo?	27,7	72,3
¿Este cambio de cargo significó beneficio económico? (para los que cambiaron de cargo)	81,3	18,8
¿Este cambio de cargo significó beneficio profesional?	91,7	8,3
Esta nueva labor, ¿le gustó más?	87,5	8,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

3. Movimientos entre tipos de empleo. Tiempos de trabajo y transición

Los datos sobre cantidad de meses trabajados, cantidad de meses en períodos de transición entre trabajos y total de trabajos, permiten determinar los siguientes indicadores correspondientes a la trayectoria laboral de jóvenes en un período de 10 a 20 años de trabajo: (cuadro X.15)

Cuadro X.15
INDICADORES GENERALES DE TRAYECTORIA LABORAL

Promedio de trabajos por persona	4,3
Tiempo promedio que las personas llevan trabajando	13,1 años
Tiempo promedio por trabajo (meses)	36,4
Tiempo promedio del conjunto de transiciones (meses)	25,1
Total promedio de trayectoria laboral (trabajo más transición)	15,2 años

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

Al diferenciar el promedio de trabajo por nivel educativo, se observa que a mayor nivel educacional aparece un menor tiempo promedio de duración del trabajo.

Sobre la base de la muestra total, se hizo un seguimiento en los cambios hacia el trabajo independiente, ya sea en empleos por cuenta propia o con empresa propia. Los datos dejan ver que el principal movimiento hacia el empleo independiente se produce desde la empresa privada.

En este recuento de las trayectorias, la presencia del sector público es menor que la privada. Sin embargo, al analizar el movimiento laboral en torno del sector público, se observa que los traspasos se dan principalmente entre estos dos tipos de empleador, es decir, entre trabajos dependientes, tal como se aprecia en el cuadro X.17.

En los movimientos que se observan al considerar el rubro de la empresa, se advierte que el 37% de las personas sólo han trabajado en un rubro, y en este caso se

Cuadro X.16
MOVIMIENTOS HACIA Y DESDE EL EMPLEO INDEPENDIENTE

	Cantidad	Porcentaje de muestra
De sector público a cuenta propia	1	
De empresa privada a cuenta propia	13	
De sector público a empresa propia	1	
De empresa privada a empresa propia	3	
Total	18	25,7
Permanecen actualmente en cuenta propia	8	
Vuelven de cuenta propia a tener empleador	7	
Permanecen actualmente en empresa propia	2	
Vuelven de empresa propia a tener empleador	3	
Total permanencia actual en empleo independiente	10	14,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

destaca el de servicios. Mientras que el 63% han cambiado de rubro al cambiarse de trabajo, siendo la combinación de comercio y servicio la más frecuente.

Cuadro X.17
MOVIMIENTOS ENTRE TIPOS DE EMPLEADOR

	Cantidad	Porcentaje de muestra
Personas con movimientos sólo entre empresas públicas y privadas ^{a/}	21	
Personas con movimientos entre sector público, empresa privada, independiente	5	
Total	26	37,1
Movimiento desde el sector público ^{b/}		
De sector público a asalariado privado	12	
De sector público a cuenta propia	1	
De sector público a empresa propia	1	
De sector público a sector público	4	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

^{a/} Independientemente de que hayan estado o no en trabajo por cuenta propia o empresa propia.

^{b/} Número de movimientos, que en algunos casos han sido realizados varias veces por una misma persona.

Cuadro X.18
CAMBIOS DE RUBRO LABORAL

Personas que se mantienen en el mismo rubro laboral ^{a/}	Cantidad	Porcentaje de la muestra
Sólo industria	1	1,4
Sólo comercio	2	2,9
Sólo servicio	20	28,6
Otros (mixtos)	1	1,4
Subtotal	24	34,3
Personas que cambian de rubro laboral		
Combinan comercio y servicios	25	35,7
Combinan industria con otros rubros	16	22,9
Subtotal	41	58,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

^{a/} Incluye a las cinco personas que han tenido un solo trabajo.

E. MODALIDAD DE ACCESO Y DE RETIRO DEL EMPLEO

1. Acceso al empleo

Frente a la pregunta: ¿Cómo encontró sus trabajos?, los entrevistados informaron la manera como se insertaron en un total de 303 empleos. Esto permitió identificar dos grandes vías para encontrar trabajo:

- la vía “relacional”, es decir, a través de relaciones personales, que pueden ser parientes, amigos, vecinos u otros; y
- la vía “sin contactos previos”, es decir, a través del diario, de internet, envío de currículum o presentándose personalmente en una empresa desconocida.

El 64% de los trabajos se obtuvieron por la vía relacional y sólo un 23% sin tener “contactos”. Esto confirma e incluso incrementa los resultados presentados en Kaleido Consultores (2004), donde las empresas también admitían darle prioridad a las referencias personales para la contratación.

De los trabajos obtenidos a través de terceras personas conocidas, la gran mayoría se consiguen con la ayuda de amigos o de la pareja (37%), seguido por un familiar (28%) y un vecino (9%). Prácticamente no tienen relevancia los compañeros de trabajo y de estudio. Una parte de la muestra dicen que no buscaron su trabajo, que les fue ofrecido, lo que se incluye como vía relacional, ya que la oferta se hace a personas identificadas previamente.

Entre los medios “sin contactos previos” utilizados por los entrevistados para encontrar trabajo, destaca el aviso en el diario (84%). El uso de internet parece aún incipiente para conseguir empleo (4%).

En la combinación de fuentes para encontrar trabajo, los entrevistados usan una alta gama de variaciones. Únicamente las personas con un solo trabajo han usado una

Cuadro X.19
¿CÓMO ENCONTRÓ SUS TRABAJOS?

	Total	
	Frecuencia	Porcentaje
Por medio de personas conocidas	166	55,4
- por un familiar	57	19,0
- por un compañero de trabajo	3	1,0
- por un compañero de estudios	10	3,3
- por un vecino	19	6,3
- por un amigo/ pareja	77	25,7
No lo buscó, se lo ofrecieron	40	13,3
Por internet, diario, aviso en empresa, ir personalmente	70	23,3
- por el diario	59	19,6
- por internet (sitio de búsqueda de empleo)	2	0,7
- por un aviso en la empresa	5	1,7
- fue personalmente a la empresa	3	1,0
- envío de antecedentes por internet	1	0,3
Se independiza	10	3,3
Otros	14	4,7
Total	300	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

sola y misma vía para obtener su empleo. Todas las demás han utilizado diferentes medios, incluso las que sólo han tenido dos trabajos. Esto indica que quienes han buscado más de una ocupación echaron mano a más de una estrategia para encontrarla. Así, la relación entre la cantidad de fuentes para encontrar empleo y el número de trabajos encontrados registrados en la encuesta es de un promedio de 0,7. Por ejemplo, una persona que ha tenido siete trabajos los ha obtenido por medio de cinco fuentes diferentes –vecino, amigo, aviso, se lo ofrecieron, internet–, mientras otra persona que ha tenido cinco trabajos los obtuvo mediante tres formas distintas.

Al agrupar las diferentes modalidades para encontrar trabajo, podemos distinguir tres caminos: la vía puramente relacional, la vía sin contacto previo y la vía mixta.

En casi la mitad de la muestra (49%), la modalidad ha sido hasta ahora puramente “relacional”: todos sus trabajos los obtuvieron por la vía de personas conocidas.

En la otra mitad (47%), utilizaron una estrategia mixta, es decir, combinaron las relaciones personales con vías sin contacto previo, como por ejemplo, los avisos en el diario. Sólo una pequeña minoría (3%) se han manejado exclusivamente con medios sin contacto previo, como internet, avisos y otros.

2. Uso de programas para la inserción laboral

Solamente el 37% de las personas dijeron conocer programas o proyectos que apoyan la inserción laboral. Mencionaron con mayor frecuencia al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), la municipalidad y el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (Fosis).

Cuadro X.20
¿CONOCE PROGRAMAS O PROYECTOS PÚBLICOS (O DE ONG)
QUE TRABAJAN EN LA INSERCIÓN LABORAL?

	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	26	37,1
- Sence ^{a/}	7	10,0
- Municipalidad	5	7,1
- Fosis ^{b/}	4	5,7
- OMIL ^{c/}	3	4,3
- Infocap ^{d/}	2	2,9
- Chilecalifica	2	2,9
- Corfo ^{e/}	1	1,4
- Hogar de Cristo	1	1,4
No	44	62,9
Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

^{a/} Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. ^{b/} Fondo de Solidaridad e Inversión Social. ^{c/} Oficina Municipal de Información Laboral. ^{d/} Instituto de Formación y Capacitación Popular. ^{e/} Corporación de Fomento de la Producción.

Sólo dos personas declararon haber recibido apoyo antes de entrar más formalmente al mundo laboral, al iniciar su primer trabajo. Este apoyo provino de la Oficina Municipal de Información Laboral (Omil) y la experiencia fue evaluada positivamente.

3. Motivos por los que dejó el empleo

Cerca del 30% de la muestra han tenido un solo motivo para dejar su trabajo, el resto lo han hecho por distintos motivos. Destaca la gran importancia que tiene la renuncia voluntaria, utilizada en el 65% de los cambios de trabajo, mientras que un porcentaje relativamente reducido de los términos de la relación contractual se deben a un despido.² (Cuadro X.21)

Cuadro X.21
MOTIVOS POR LOS QUE DEJÓ EL EMPLEO

	Cantidad	Porcentaje del total de movimientos
Renuncia voluntaria	165	65,5
Despido	37	14,7
Terminó el trabajo/proyecto/obra	31	12,3
Renuncia presionada por la empresa	19	7,5
Total	252	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

F. PRINCIPALES VARIABLES DE LA TRAYECTORIA SEGÚN GÉNERO

Para realizar este análisis se consideró el último trabajo de las personas entrevistadas, ya que la variabilidad de trabajos dentro de cada trayectoria dificulta la comparación. Como se mencionó anteriormente, dado el carácter del estudio, en el análisis se muestran tendencias más que resultados concluyentes.

- i) Cantidad de trabajos: al analizar la cantidad de trabajos en ambos géneros desde una perspectiva global, se observa que al respecto no hay diferencia significativa. En efecto, hombres y mujeres presentan distribuciones muy semejantes, consistentes con la distribución de totales antes señalada.
- ii) Tipo de empresa y rubro: en ninguna de las dos categorías hay diferencias importantes por género.

² Existe la posibilidad de que, por motivos de imagen, los despidos se hayan subdeclarado. Sin embargo, el hecho de que los entrevistados los mencionen, en muchos casos mezclados con otros motivos de cambio, como por ejemplo, la renuncia voluntaria desvirtúa esta hipótesis.

Cuadro X.22
TIEMPO PROMEDIO DE PERMANENCIA EN LOS TRABAJOS
 (En meses)

	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
menos de 12 meses	1	2,6	1	3,2	2	2,9
entre 12 y 24 meses	6	15,4	13	41,9	19	27,1
entre 25 y 36 meses	8	20,5	9	29,0	17	24,3
entre 37 y 48 meses	13	33,3	4	12,9	17	24,3
mas de 49 meses	11	28,2	4	12,9	15	21,4
Total	39	100,0	31	100,0	70	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

- iii) Tiempo promedio de permanencia en los trabajos: como se aprecia en el siguiente cuadro, una proporción considerable de mujeres tienen una permanencia de entre uno y dos años en sus trabajos. En ese sentido, ellas estarían mostrando una mayor rotación relativa que los hombres, factor a validar para confirmar que no sólo se debe a casos de maternidad. Por otra parte, poco más de la mitad de los hombres entrevistados tienen una permanencia de más de tres años en su trabajo.
- iv) Tiempo promedio de transición entre trabajos. Este resultado era de alguna manera previsible: una proporción mayor de mujeres presentan tiempos más largos de transición entre un trabajo y otro. Esto, sin duda, por efecto de los períodos correspondientes a la maternidad y crianza de los hijos. Como se observa en el cuadro siguiente, casi el 60% de los hombres de la muestra tuvieron un tiempo promedio de transición entre uno y dos meses, mientras que la

Cuadro X.23
TIEMPO PROMEDIO DE TRANSICIÓN ENTRE TRABAJOS
 (En meses)

	Porcentaje	Mujeres		Total	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1 mes	48,7	9	29,0	28	40,0
2 meses	10,3	2	6,5	6	8,6
3 meses	15,4	4	12,9	10	14,3
4 a 6 meses	12,8	5	16,1	10	14,3
7 a 12 meses	5,1	4	12,9	6	8,6
13 a 24 meses	5,1	5	16,1	7	10,0
25 meses y más	2,6	2	6,5	3	4,3
	100,0	31	100,0	70	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

situación de las mujeres es más diversa; entre ellas hay un grupo importante con períodos de transición entre seis meses y dos años.

- v) Medios utilizados para encontrar empleo: se confirma lo planteado anteriormente respecto de la preponderancia de los contactos y relaciones en la consecución del puesto de trabajo, y este factor se aplica para ambos géneros. Se observan pocas diferencias, salvo una ligera mayor proporción de mujeres a quienes les ofrecieron el trabajo.
- vi) Razones del cambio de trabajo: en ambos casos, predomina la renuncia por voluntad propia; sin embargo, esta razón es más frecuente entre los hombres. Las mujeres se vieron más afectadas que los hombres por los despidos y por razones de término de trabajo o proyecto.

Cuadro X.24
MEDIOS UTILIZADOS PARA ENCONTRAR TRABAJO

	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Diario	4	10,3	5	16,1	9	12,9
Aviso en la empresa	0	0,0	1	3,2	1	1,4
Por un familiar	10	25,6	8	25,8	18	25,7
Por un vecino	2	5,1	0	0,0	2	2,9
Amigos/pareja	11	28,2	8	25,8	19	27,1
No buscó, se lo ofrecieron	6	15,4	7	22,6	13	18,6
Otros	6	15,4	2	6,5	8	11,4
	39	100,0	31	100,0	70	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

Cuadro X.25
RAZONES DEL CAMBIO DE TRABAJO

	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Términos del trabajo	4	10,3	5	16,1	9	12,9
Despido	1	2,6	4	12,9	5	7,1
Renuncia presionada	3	7,7	3	9,7	6	8,6
Renuncia voluntaria	28	71,8	17	54,8	45	64,3
No aplica	3	7,7	2	6,5	5	7,1
	39	100,0	31	100,0	70	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

En un análisis más fino y cualitativo de las trayectorias laborales de las mujeres, se podría mostrar una serie de aspectos que probablemente estén condicionando dicha trayectoria, como es el tema de la maternidad, que en algunos casos significa una inserción laboral más tardía.

G. ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS LABORALES

Para efectos del análisis, la trayectoria laboral se puede enfocar desde dos amplias perspectivas: como “resultado” o como “proceso”. Como resultado (por ejemplo, “exitosa” / “no exitosa”), es posible calificar la trayectoria en función de la evolución y el logro de ciertos parámetros. Esto implica la definición previa de los indicadores que se utilizarían como referentes de la calificación. Pueden darse distintas formas de llegar a dicho resultado.

Por otra parte, en el análisis de la trayectoria como proceso se procura dar cuenta de cómo se fue produciendo dicho recorrido: con qué tipo de recursos y competencias se contaba, cómo se fue buscando y encontrando lo que se necesitaba, cuán planificada fue la trayectoria, y otros factores. Para realizar este análisis se requiere contar con información cualitativa.

El enfoque utilizado en este estudio es el de trayectoria como “resultado”. Ahora bien, se trata de un resultado que proviene de la combinación y presencia de múltiples factores que, además, son de distinta índole: personales, familiares, educacionales, azar, mercado laboral, entre otros.

Además de la evaluación externa que se puede hacer de la trayectoria en función de estos factores, está la percepción y evaluación que el sujeto hace de su propia trayectoria. En esta evaluación intervienen otras variables, como metas y expectativas, que pueden ser tanto personales como familiares o sociales.

1. Aspectos considerados importantes para la trayectoria laboral

Sondeando los aspectos subjetivos, se preguntó a los entrevistados qué elementos, en su opinión, tuvieron importancia en su trayectoria laboral, nombrándoles siete alternativas y pidiéndoles que las calificaran de acuerdo con su muy poca, poca, bastante y mucha importancia.³ En el cuadro a continuación se muestran las siete alternativas con el porcentaje de calificaciones de “mucha importancia en la trayectoria laboral” sobre el total.

En el cuadro X.26 se aprecia la alta valoración que tienen la formación en el hogar y el ejemplo de los padres como elementos que inciden en la trayectoria laboral. Se valoran también las características de la manera de ser del propio individuo.

La importancia atribuida a los contactos pareciera ser un reflejo más de la alta influencia de las relaciones en el momento de conseguir trabajo. Por otra parte, se va-

³ Es importante volver a hacer hincapié en el hecho de que todos los entrevistados estaban ocupados en el momento de preguntárseles por su trayectoria.

Cuadro X.26
¿QUÉ HA TENIDO MUCHA IMPORTANCIA PARA SU
TRAYECTORIA LABORAL?

	Frecuencia	Porcentaje
Formación en el hogar	52	74,3
Ejemplo de los padres	49	70,0
Características de mi manera de ser	49	70,0
Contactos	45	64,3
Apoyo de mi familia	42	60,0
Educación formal	35	50,0
Suerte	16	22,9

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

lora también el apoyo de la familia, ya que muchas veces se requiere el cuidado de niños, apoyo financiero o de otro tipo.

2. La satisfacción con la trayectoria laboral

La satisfacción laboral tiene un componente subjetivo-emocional relacionado con los objetivos que la persona se propuso y con los parámetros que utiliza para evaluar sus propios logros. El análisis de este fenómeno no era el propósito del presente estudio, aunque a nivel general se pueden enunciar algunos factores que incidirían en la satisfacción/insatisfacción con la trayectoria laboral:

Valor de la profesión: la búsqueda de desarrollo profesional como motor primordial que puede compensar factores negativos de ingreso. Comprende también el estar desarrollándose en lo que se estudió.

Lograr inserción: el logro de insertarse en el mercado a pesar de desventajas (*handicaps*) en cuanto a recursos educacionales y sociales, es un importante factor de satisfacción.

Aceptación con sentido de realidad: las expectativas se adecúan a las condiciones de mercado.

Se consultó a las personas cuál era su nivel de satisfacción con su propia trayectoria laboral y los resultados fueron los siguientes:

Llaman la atención los altos niveles de satisfacción con las trayectorias laborales, tanto en hombres como en mujeres, y a la inversa, el bajísimo porcentaje de descontentos.

3. Pautas para interpretar la trayectoria laboral

En un análisis general de la relación entre la satisfacción con la trayectoria y otras variables del estudio no se observa una correlación directa. Como se podrá apreciar a continuación en el análisis de “patrones de trayectorias”, las variables como aumento de ingreso y aumento de cargo inciden en la satisfacción, aunque no en forma unívoca y regular. Es posible interpretar que las trayectorias aparentemente “exitosas” pueden ser vividas como insatisfactorias por los individuos, al no corresponder a sus expectativas, sean éstas propias, de sus padres o del mercado.

Visto lo anterior, la trayectoria laboral es un fenómeno psicosocial de difícil análisis, debido a su carácter multifactorial y a la presencia de componentes subjetivos. Atendiendo a las dificultades propias de la investigación de trayectorias, así como a las características de este estudio (muestra, tipo de información y otras), el análisis se centró en la identificación de las variables de influencia que inciden en las trayectorias, bajo la idea de encontrar ciertos patrones recurrentes que pudieran estar presentes en los distintos tipos de trayectorias.⁴ Es un análisis descriptivo sustentado en los siguientes elementos e hipótesis:

- Asumir que existen diferencias entre las trayectorias laborales desde el punto de vista de sus resultados y que éstas pueden ser exitosas (ascendentes), o no exitosas (descendentes).
- Seleccionar variables que se considerarán como indicadores “duros” de resultados de trayectorias (por ejemplo, el ingreso).
- Seleccionar “variables de influencia” que –desde la lógica o el sentido de realidad– pudiesen relacionarse con los resultados de la trayectoria (por ejemplo, educación).

Cuadro X.27
SATISFACCIÓN CON LA TRAYECTORIA LABORAL

	Frecuencias			Porcentaje		
	Total	Hombre	Mujer	Porcentaje total	Hombre Porcentajes	Mujer Porcentajes
Satisfecho/a	41	22	19	58,6	56,4	61,3
Medianamente satisfecho/a	20	11	9	28,6	28,2	29,0
Insatisfecho/a	8	6	2	11,4	15,4	6,5
No responde	1	0	1	1,4	0,0	3,2
	70	39	31			

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

⁴ Sería interesante realizar un análisis del peso que los distintos factores tienen en el éxito o fracaso de las trayectorias, lo que no es posible en este estudio de caso.

- Asociar los “indicadores duros” y las “variables de influencia” en una matriz que permita deducir eventuales relaciones de variables o patrones en las trayectorias. Estas relaciones podrían ser validadas o dimensionadas en estudios posteriores.

En el recuadro X.1 se consignan las variables de análisis utilizadas:

Recuadro X.1
VARIABLES UTILIZADAS PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO
DE TRAYECTORIAS

Indicadores “duros”

Aumento de ingreso: en la muestra de tres trabajos que se analizaron para cada persona, la información sobre el ingreso en el inicio y el final de cada empleo permitió distinguir lo siguiente:

- Aumento regular: el ingreso fue aumentando regularmente en cada trabajo sucesivo
- Aumento irregular: el ingreso tiende a aumentar aunque no en forma tan lineal, mostrando eventuales períodos en que el ingreso se mantiene o disminuye levemente
- Sin variación: el ingreso se mantiene sin variación significativa entre los trabajos
- Disminución irregular: la tendencia es a la disminución del ingreso con variaciones entre trabajos, donde puede ya sea mantenerse o mostrar muy leves incrementos, propendiendo el ingreso final a ser menor que el del inicio.
- Disminución regular: el ingreso fue disminuyendo regularmente entre trabajos.

Ascenso en cargos: se consigna la información declarada por el entrevistado sobre cambios de cargo con ascenso de éste.

Variables de influencia

Género

Estado civil: en este punto interesaba principalmente la presencia de hijos, ya que incide en la necesidad de generar ingresos.

- Casado con hijos
- Casado sin hijos
- Soltero
- Soltero con hijos.

Educación formal: se identificó el nivel educacional alcanzado, clasificado en educación:

- Básica
- Media (completa e incompleta)

Recuadro X. 1 (continuación)
VARIABLES UTILIZADAS PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO
DE TRAYECTORIAS

- Técnica incompleta
- Técnica completa
- Universitaria incompleta
- Universitaria.

Otros cursos realizados: solamente se considera si ha realizado o no otros cursos, independientemente del tipo de curso y su nivel (en este punto hay una gran diversidad).

Cantidad de trabajos: se agruparon en dos categorías: 1 a 4 trabajos y más de 4 trabajos.

Motivos del cambio: los motivos por los que se cambió de trabajo consideran:

- Término del trabajo o proyecto
- Despido
- Renuncia presionada
- Renuncia voluntaria.

Variación en la línea de trabajo: solamente se consigna si se mantuvo trabajando, en general, en la misma línea o no.

Trabaja en lo que estudió: si trabaja o no en lo que estudió (en términos generales y por lo que se puede deducir de la muestra de tres trabajos).

Perspectivas futuras: la percepción que manifiesta de sus posibilidades laborales futuras. Se tomaron los resultados positivos y negativos.

Satisfacción con la trayectoria: igualmente, se consideraron los dos polos: satisfecho e insatisfecho.

Importancia de factores: se pidió a los entrevistados que calificaran el nivel de importancia que habrían tenido algunos factores en su trayectoria laboral. Para efecto de este análisis, sólo se consideró la calificación de “muchísima importancia” de los siguientes factores:

- Contactos
- Educación formal
- Suerte
- Características personales.

Tipo de empleo: se identifican los casos de personas que en su trayectoria han tenido “trabajos independientes”.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

La presentación gráfica de una matriz de relaciones entre variables permite visualizar con mayor claridad los vínculos que se dan entre éstas. Los datos están ordenados en función de las variables duras: el ingreso y el cargo. En la matriz se presentan los 34 casos en que efectivamente se muestran cambios en estas variables. Con estos datos se puede configurar una posible tipología de trayectorias ascendentes y descendentes, según los resultados de la variable ingreso. Para ello se consideraron en forma separada los casos con incremento regular, irregular o ambos, tanto de ingreso como de cargo, y los que solamente mostraban aumento o disminución de ingreso. La cantidad de variables de “influencia” consideradas en esta matriz permite hacer seguimientos a aspectos específicos o efectuar análisis interpretativos cruzados. Las relaciones entre las variables de influencia y los indicadores duros representan más bien tendencias que relaciones puras. En la matriz X.1 se despliega esta propuesta de tipología.

4. Tipos de trayectoria

En el análisis de tipos de trayectoria se observan:

a) *Trayectorias ascendentes con aumento de ingreso y cargo:*

- Más hombres que mujeres
- Tienden a ser casados con hijos
- Profesionales (universitarios y técnicos)
- La mayoría han tomado, además, otros cursos
- Han tenido más bien pocos trabajos
- Pocos despidos en sus cambios de trabajo
- Tienden a trabajar en la misma línea de trabajo
- Trabajan en lo que han estudiado
- Opinan que tienen buenas perspectivas futuras
- En general están satisfechos
- En su trayectoria asignan mucha importancia a los contactos, la formación del hogar y las características personales.

Las variables más claramente diferenciadoras de este grupo con respecto a los otros grupos de la tipología, son el nivel de educación y trabajar en lo que estudió.

b) *Trayectorias ascendentes sólo con aumento de ingreso:*

Presentan algunas variaciones respecto de la trayectoria ascendente que incluye ascenso de cargo:

- Hay más mujeres

Matriz X.1
ANÁLISIS DE ASOCIACIÓN DE VARIABLES: TIPOLOGÍAS
 (Casos ordenados según aumento/disminución del ingreso)

		TRAYECTORIAS ASCENDENTES: AUMENTO EN INGRESO Y CARGO	TRAYECTORIAS ASCENDENTES: AUMENTO SÓLO EN INGRESO	TRAYECTORIAS DESCENDENTES: DISMINUCIÓN DEL INGRESO
Género	Hombre			
	Mujer			
Estado civil	Casado con hijos			
	Casado sin hijos			
	Soltero			
	Soltero con hijos			
Educación formal	Básica			
	Media			
	Técnica incompleta			
	Técnica			
	Universitaria			
Otros cursos	Sí			
	No			
Cantidad trabajos	1 a 4			
	Más de 4			
Motivo cambio	Terminó trabajo			
	Despido			
	Renuncia presionada			
	Renuncia voluntaria			
Línea de trabajo	Variedad línea trabajo			
	Misma línea trabajo			
Trabaja en lo que estudió	Sí			
	No			
	No estudió			

Matriz X.1 (continuación)

		TRAYECTORIAS ASCENDENTES: AUMENTO EN INGRESO Y CARGO	TRAYECTORIAS ASCENDENTES: AUMENTO SÓLO EN INGRESO	TRAYECTORIAS DESCENDENTES: DISMINUCIÓN DEL INGRESO
Ingreso	Aumento regular			
	Aumento irregular			
	Sin variación			
	Disminución irregular			
	Disminución regular			
Cambio de cargo	Ascenso			
Perspectivas futuras	Buenas			
	Malas			
Satisfacción trayectoria	Satisfecho			
	Insatisfecho			
Han tenido mucha importancia en trayectoria (percep entrev.)	Contactos			
	Educación formal			
	Formación del hogar			
	Suerte			
	Características personales			
Tipo empleo	Independientes ^{a/}			

^{a/} Personas que han tenido algún trabajo independiente.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta propia.

- Hay más solteros
- Mayor frecuencia de despidos en los cambios de trabajos
- Mantienen parámetros relativamente similares en cuanto a perspectiva futura y satisfacción con la trayectoria.

c) *Trayectorias descendentes*

Este grupo lo conforman las personas que tuvieron resultados descendentes en el indicador de ingreso. En los datos se observan las siguientes tendencias:

- Hombres y mujeres
- Predominio de educación media

- Menor cantidad de personas que ha tomado otros cursos
- Mayor cantidad de trabajos (la mitad de las personas han tenido más de cuatro trabajos)
- El despido aumenta como motivo de cambio laboral
- Mayor variabilidad en el tema en que trabajan: cambios de línea y tema
- Tienden a no trabajar en lo que estudiaron (algunos no estudiaron)
- Perspectivas futuras menos positivas y, en general, menor satisfacción con la trayectoria
- Poca incidencia de los contactos y mucha importancia asignada a la educación formal, a la formación del hogar y a las características personales.

5. Casos que ejemplifican las tipologías

En la tipología recién descrita –tanto ascendente como descendente– se incluye una diversidad de condiciones y variaciones en el proceso de alcanzar dichos resultados. Por ejemplo, algunas personas inician su trayectoria sin mayores recursos educacionales o herramientas de trabajo y los van obteniendo con esfuerzo, mientras otras cuentan desde un principio con condiciones ventajosas en términos de educación formal. El análisis más detallado de cada caso podría dar luces sobre una nueva segmentación en el interior de cada tipología, indicando que existen distintas formas de recorrer la trayectoria para llegar a un resultado ascendente o descendente.

En los ejemplos disponibles esto sólo se puede observar en las trayectorias ascendentes, donde se advierten incrementos o mejorías en ingreso y generalmente también en cargo. Pueden ser lineales –con un ascenso progresivo– o de recorrido irregular: ascendentes, pero con altibajos en el proceso. A su vez, en ellas se distinguen algunos elementos diferenciadores del ascenso:

- Por desarrollo profesional
- Por práctica laboral
- Por esfuerzo educacional.

El recuento de algunos casos que se presentan en seguida es una muestra de la posibilidad de desarrollar una subsegmentación en el interior de cada tipo de trayectoria. A continuación, se reseñan casos de trayectorias que ejemplifican esta clasificación:

a) *Ascendente lineal - desarrollo profesional*

Caso: hija de un obrero textil con sólo educación básica, estudia en la universidad la carrera de profesora, ella se financia los estudios. Antes de terminar la carrera, entra a trabajar a un liceo como ayudante de profesor ganando \$90.000. Lleva 14 años trabajando en el mismo liceo. En

el intertanto ha realizado cursos de especialización y hoy tiene el cargo de orientadora, con un ingreso de \$600.000. Está muy satisfecha con su trayectoria, afirma que se ha desarrollado profesionalmente “legitimándose ante sus pares” y ve muy buenas posibilidades a futuro. 32 años, casada, un hijo.

b) Ascendente lineal - experticia laboral

Caso: hombre que se inicia sólo con educación media, estudia una carrera técnica de cuatro años mientras trabaja (analista de sistemas). Ha tenido cinco trabajos, empezando de *junior* en una casa comercial; los últimos dos trabajos han sido en librerías grandes, donde ha tenido cambios significativos en ingreso y en cargo. En el último lugar de trabajo lleva diez años. El año 2004 terminó su formación de analista de sistemas, estudio que no tiene relación con el trabajo que realiza, frente a lo que manifiesta algún grado de insatisfacción. Es posible que tenga metas laborales distintas a las actuales en tipo de trabajo; sin embargo, dice estar satisfecho con su trayectoria “por haber ganado mucha experiencia”. 39 años, casado, 2 hijos.

c) Ascendente lineal - esfuerzo educacional

Caso: hija de un zapatero, empieza a trabajar a los 14 años como asesora del hogar. Su trayectoria laboral consta de 7 trabajos, con un tiempo promedio de permanencia en ellos de 1 a 3 años. Más o menos la mitad de los trabajos se terminan por renuncia voluntaria y la otra mitad porque eran trabajos temporales. En sus trabajos como asesora del hogar y en empresas de aseo, el sueldo era inferior al salario mínimo. Luego pasa a trabajar como vendedora de tiendas con un sueldo base de \$80.000 más comisiones, llegando a ganar como máximo \$120.000. En el año 2001 entra a estudiar secretariado hasta el 2003. Ella se financia el curso y lo realiza mientras trabaja. Desde hace dos años trabaja como secretaria, con un ingreso de \$170.000. Se siente medianamente satisfecha porque “aunque el logro ha sido alto, me falta mucho todavía”. 34 años, sin hijos.

d) Plana - nivel de supervivencia

Trayectorias en que se aprecia una evolución en el tiempo más bien pareja, sin variaciones significativas en ingreso o cargo (no están reflejadas en la matriz X.1). Dado que la gente joven, en general, comienza su carrera con sueldos y cargos bajos, la trayectoria plana casi puede asimilarse a la trayectoria descendente.

Caso: vivió con su madre, auxiliar de enfermera; llegó solamente hasta la educación media y, a pesar de que su intención era seguir estudiando, no lo hizo porque se casó. Entró a trabajar a los 28 años, en un estudio jurídico, en un cargo administrativo, con un sueldo menor al mínimo. Estuvo un año, se retiró porque quedó embarazada. Estuvo un par de años sin trabajar. Ha tenido dos trabajos más de similares características, siendo el último un cargo administrativo en un juzgado local, con un relativo incremento en el ingreso (poco más que el ingreso mínimo). Dice estar satisfecha y ve algunas posibilidades de desarrollo. 39 años, casada, 4 hijos.

e) Descendente

Desmejoramiento actual del ingreso o cargo en relación con situaciones laborales previas.

Caso: hijo de padre profesional, estudia dos carreras técnicas: auxiliar paramédico y analista de sistema en institutos técnicos. Registra tres trabajos con tiempo de permanencia de tres años en el primero y siete años en el segundo. En el primer trabajo, Minera Pelambres, tuvo un aumento de ingreso (\$360.000 a \$500.000) y se retiró voluntariamente buscando mejores expectativas y porque “estaba en el norte y se sentía solo”. En el segundo trabajo estuvo siete años, aumentando su ingreso a \$920.000 y fue despedido (reducción de personal). Estuvo un mes cesante y encontró trabajo a través de un amigo, lleva un año y medio en este nuevo lugar y gana \$400.000. Se siente insatisfecho y frustrado; según él “son demasiadas las responsabilidades de su trabajo de paramédico y muy bajos los sueldos”. No ve muchas posibilidades de desarrollo laboral futuro (34 años, casado, 2 hijos).

Caso: su padre es técnico aeronáutico, fue a un colegio subvencionado y una vez terminada la educación media, entra a estudiar lo mismo que su padre, carrera técnica de tres años de duración, financiada por él mismo. Empezó a trabajar a los 16 años y en su trayectoria cuenta con siete trabajos, con una permanencia promedio cercana al año y medio. Otros estudios que realizó fueron inglés y música (un año cada uno), con los que está muy satisfecho, porque según él le permitieron “ampliarse culturalmente”. Su recorrido laboral relevante fue: dos años en una línea aérea como despachador comercial con un sueldo de \$400.000; fue despedido. Al mes le ofrecieron trabajar en otra línea aérea con un sueldo de \$350.00. Estuvo cerca de un año, sin cambios en el ingreso y fue presionado a renunciar (reducción de personal por fusión de la empresa). Durante tres años estuvo en tres trabajos distintos, para luego entrar, a través de un aviso del periódico, a una empresa como administrador de servicios con un sueldo de \$200.000. Lleva cinco años en la empresa y ha tenido un incremento del sueldo a \$280.000. Está insatisfecho con su trayectoria, porque “espera lograr más metas”, siente que quiere cambiar de rubro. 32 años, soltero.

H. LA INDEPENDENCIA EN LA TRAYECTORIA LABORAL

La independencia –trabajo por cuenta propia o empresa propia– aparece como una de las alternativas de trabajo en la trayectoria laboral. Aparte de las nueve personas –empleadores y por cuenta propia– seleccionadas en función de los datos de la encuesta Casen, en el análisis de las trayectorias se indica que otras nueve personas han tenido anteriormente al menos una de estas relaciones laborales. Por tanto, un total de 18 personas de la muestra han pasado por la independencia ocupacional una o más veces en su trayectoria laboral.

Un análisis de esta cantidad de trayectorias no permite sacar conclusiones cuantitativas, pero sí algunas reflexiones cualitativas, con carácter de hipótesis, que pudieran ser interesantes y que se comparten a continuación.

El trabajo independiente requiere de una inserción laboral previa. Se observa que la independencia no tiende a ser el inicio de la carrera profesional. Ninguna de las

personas se han iniciado como independientes: todas han estado empleadas en su primer trabajo, la mayoría incluso varias veces antes de seguir esta opción.

En la trayectoria laboral, la independencia se ha combinado con el empleo dependiente, y en muchos casos no parece ser el estado final alcanzado: así como existe movilidad entre trabajos dependientes, también la hay entre trabajos independientes y dependientes. Con frecuencia se vuelve de nuevo a la dependencia, como lo vemos en casi el 50% de los que han pasado por este estado. Con esa misma lógica, los que eran independientes en el momento de ser encuestados pueden no serlo más hoy en día.

En la muestra no se aprecia una diferencia importante en la trayectoria laboral entre ser empleador o empleado por cuenta propia: ni los ingresos, ni el nivel de calificación, ni la satisfacción con la trayectoria o el éxito o fracaso logrado los diferencia sustancialmente, por lo que a continuación reciben un tratamiento similar.

Bajo “independencia”, y en especial bajo “trabajador/a por cuenta propia” se esconden diversas situaciones de trabajo. Algunos elementos que permiten hacer distinciones son:

Calificación: desarrolla su independencia / por cuenta propia en el ámbito en que posee la mayor calificación –aunque ésta sea precaria–, o la genera en un tema nuevo, orientado muchas veces a hacer negocio y ganar dinero.

Ingresos: genera mayores / iguales / menores ingresos que cuando estaba empleado/a, es decir, cuán conveniente económicamente le es ser independiente.

Perspectivas: ve buenas (o no) perspectivas de desarrollo en su negocio. Esto frecuentemente se relaciona con la proyección de su negocio en el tiempo: se proyecta hacia más largo plazo o piensa que es una etapa que va a concluir.

Elección: ha elegido ser independiente (con resultados exitosos y no exitosos) o dadas sus circunstancias se ha visto forzado al no percibir otras alternativas mejores en este momento.

Hay factores de mercado (tipo de negocio, competencia que concurre al mercado, precio y calidad del producto o servicio ofrecido y otros) que atraviesan los elementos ya señalados y que es probable que incidan en los resultados de negocio que las personas se proponen.

De las trayectorias se desprende que el detonante de la independencia no siempre es voluntario: muchas veces se acude a ella tras un despido o un problema. En el 50% de los casos, se trata de situaciones de independencia que podríamos llamar “forzadas”, es decir, que no ven la posibilidad de una relación de trabajo dependiente a pesar de que la prefieren. En estos casos, se vive como episodio temporal, no como vocación o solución permanente.

El otro 50% de las situaciones corresponde a una independencia elegida como opción, aunque en varias de ellas el inicio ha sido forzado por circunstancias, como el

despido. Son pocos los que se inician buscando la independencia ante todo, y en esos casos aparece más bien como una estrategia de generación de ingresos.

En la muestra, la independencia aparece a menudo relacionada con un nivel educativo relativamente bajo y, por tanto, no competitivo en el mercado laboral dependiente. En ese sentido, se constituye como estrategia para superar la desventaja de la falta de estudios, ante el hecho de no tener oportunidades en el mercado laboral.

En alrededor de la mitad de los casos, no han desarrollado su independencia en áreas de su calificación, sino en temas nuevos. La otra mitad se han establecido en temas ligados a su calificación profesional.

Finalmente, la independencia puede tener un alto costo y a veces generar precariedad. En la muestra, tres cuartas partes tienen sueldos más bajos de los que tenían antes, han dejado su independencia por falta de éxito comercial o ambas situaciones, y sólo en una cuarta parte han logrado éxito económico.

I. CONCLUSIONES

A pesar de tratarse de una muestra reducida, en el estudio se confirman tendencias y se arrojan algunas luces sobre la trayectoria laboral de los adultos jóvenes ocupados.

a) Aumento y relevancia de la calificación

Se observa un aumento significativo de la calificación de los jóvenes en relación con la generación anterior, aspecto que se da no sólo en Chile sino en otros países de la región. Aunque este fenómeno no garantiza por sí solo una mejor inserción laboral, ya que también hay una mayor oferta de calificaciones y la demanda de las empresas es cada vez más exigente, sí da cuenta de la evolución necesaria de las formaciones para el trabajo en un mundo competitivo.

La generalización de la mayor calificación hace más grave aún la existencia de un grupo significativo –alrededor de una cuarta parte de los jóvenes– que no completaron la escuela, y en algunos casos ni siquiera la educación básica. Su desventaja en el mundo laboral es importante y confirma, en consecuencia, la necesidad de impulsar con mayor fuerza los programas de nivelación de estudios y las medidas de retención en la escuela.

La formación ya no termina en la escuela o en las instancias formales: los dos tercios que han hecho cursos posteriores relevantes confirman la importancia de la capacitación laboral. En las trayectorias se aprecia cómo estos cursos constituyen una parte casi necesaria del éxito; en las trayectorias de los no calificados –especialmente cuando son independientes– resalta que, a falta de calificación formal, por medio de los cursos se generan oportunidades de inserción. En este sentido, se refuerza la necesidad de contar con una oferta de formación permanente –amplia, variada y de buena calidad–, orientada a necesidades reales del mercado y suficientemente flexible como para acoger a personas carentes de calificación formal.

b) Pronta inserción laboral

La inserción laboral es temprana y paulatina para la mayoría: no sólo por la edad, sino también porque se efectúa al estudiar. Pareciera que los jóvenes se van socializando poco a poco en el trabajo. La mayoría trabajaron alguna vez mientras estudiaban, con empleadores no familiares, y lo hicieron en forma constante o reiterada. Si bien, como indican algunos empresarios chilenos, los jóvenes en general no vienen preparados para el mundo laboral desde la escuela, sí se van adecuando a él por medio de las experiencias reales de trabajo (Kaleido Consultores, 2004). En circunstancias en que es frecuente la necesidad de generar ingresos para pagar estudios o apoyar a la familia, no deja de llamar la atención la cantidad de jóvenes que, en Chile, simplemente trabajan para solventar sus gastos personales; al contrario de lo que sugieren los prejuicios, que le atribuyen a este grupo etario el ser irresponsables, aquí se detecta un marcado pragmatismo.

c) Movimientos en el empleo

Como se indica en las entrevistas con empresas chilenas, los propios actores confirman que la movilidad laboral de los jóvenes es superior a la de las personas mayores (Kaleido Consultores, 2004). Esto refleja un cambio cultural, no sólo del mundo del trabajo y sus condiciones, sino también del concepto de relación laboral que tienen las personas jóvenes: mantener el mismo trabajo por más de diez años es algo excepcional. La duración media de la relación laboral ronda los tres años, siendo el promedio de permanencia de los hombres mucho mayor que el de las mujeres.

Los cambios de rubro entre industria, servicios y comercio son frecuentes. Cuando el cambio se produce en el interior de la empresa, generalmente conlleva beneficios económicos, profesionales y laborales, pero este tipo de movimiento laboral es menos frecuente que aquel que implica un cambio de empresa.

Se dice comúnmente que el cambio de trabajo, especialmente involuntario, constituye una de las mayores causas de estrés en la vida. Una cuarta parte de las personas tardan más de siete meses en encontrar trabajo, y algunas hasta dos años: cambiar de empleo sigue teniendo un riesgo importante, y un tercio de los términos de trabajo son no intencionados, generándose tanto por despido como por final del proyecto en que se trabajaba.

Sin embargo, en el estudio se sugiere un cambio de paradigma con respecto al empleo, donde la salida se convierte en un hecho más usual, conocido e incluso deseado por los involucrados. Llama la atención el gran número de renunciaciones voluntarias, que ascienden a dos tercios de los motivos de cambio de trabajo. Según la interpretación de representantes empresariales, los jóvenes tienden a estar un tiempo en un empleo y se van por voluntad propia. La búsqueda de nuevas oportunidades ante condiciones no siempre atractivas se menciona como una gran motivación. Ello se ve corroborado por el corto tiempo de transición a esta edad: en los hombres, el lapso entre un trabajo y otro mayoritariamente dura un mes, a veces dos. También entre las mujeres existe un alto porcentaje de breve transición laboral; aquellas que tardan entre 6 y 24

meses en volver a trabajar probablemente estén dedicadas a ejercer de madres, dada la etapa de vida en que se encuentran. Pareciera que el mercado permite esta gran movilidad e incluso en tiempos de crisis, como a finales de los años noventa –incluidos en el período aquí analizado–, acoge a las personas que se cambian, y que el concepto de “reinserción permanente” utilizado por Juan Chacaltana (2005d) también se puede aplicar aquí.

Será interesante observar si el comportamiento se mantiene a medida que esta generación avanza en edad. Además, aunque la movilidad sea para muchos una oportunidad de mejora, en el análisis de trayectorias se sugiere la importancia de la especialización, dado que el cambio demasiado frecuente señala más bien una carrera plana o descendente.

d) Acceso al empleo y políticas públicas

La trayectoria comentada por los jóvenes también corrobora otro dato entregado por las empresas encuestadas: el acceso al empleo se da principalmente por la vía de las relaciones personales. Como fuente predominan los amigos y la pareja, seguidos de la familia. Este hecho da razón a cierta desesperanza que muestran los jóvenes de bajos recursos: sin capital social las probabilidades de encontrar empleo disminuyen (*véase* el capítulo III de Sepúlveda, en este volumen). Esto obedece probablemente a una impronta cultural, pero también en gran medida a la falta de información y transparencia sobre la demanda y la oferta laboral. Es complejo buscar personas, sobre todo para una empresa pequeña o mediana a cuyos ejecutivos les cuesta discernir si lo que se ofrece es fidedigno y corresponde a sus necesidades. En lo profesional, la formación no está estandarizada y la certificación de competencias, que puede ser un paso hacia la generación de confianza en las capacidades laborales, aún se encuentra en sus inicios. En lo referente a las características personales valoradas –como por ejemplo, la honradez, la confiabilidad–, conocer a la familia o la recomendación de terceros pueden constituir una garantía.

Sin embargo, no todo es contacto: un tercio de los trabajos fueron encontrados mediante vías no relacionales, principalmente por medio del periódico. En las empresas se aplican, además, test psicológicos y entrevistas (Kaleido Consultores, 2004). Podría ser que gran parte de las mencionadas referencias reflejen simplemente la información sobre la existencia de un trabajo, y no la garantía de obtenerlo.

Llama la atención el bajo grado de conocimiento y aun menor uso de los programas públicos para la capacitación e inserción laboral. De este hecho se desprende que el período escolar es el momento privilegiado y más eficiente que tiene el Estado para atender y apoyar la inserción laboral de los y las jóvenes. Evitar la deserción, entregar una formación para el trabajo que realmente sirva para la inserción –donde se destaca, sin duda, la formación dual– y desarrollar habilidades personales, son las claves que facilitan la posterior inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo.

Se confirma, además, la necesidad de transparentar el mercado laboral, tanto desde la demanda empresarial –bolsas de empleo–, como desde la oferta de personas: certificación de conocimientos y habilidades, y la necesidad de intermediación, como

por ejemplo, las oficinas municipales de intermediación laboral. El esfuerzo por realizar todavía es enorme, y a pesar del camino recorrido los mecanismos existentes aún resultan anecdóticos en relación con la necesidad potencial: al Estado le corresponde acoger el gran desafío de llegar a tener una presencia significativa en este tema.

Asimismo, se refuerza nuevamente la conveniencia de seguir fomentando la capacitación en áreas con potencial para el empleo de calidad y como un medio que facilite la trayectoria laboral. Al privilegiar los actuales programas de generación de empleo en Chile, el Estado, y especialmente el Sence, parecen haber descuidado los incentivos para la formación a mediano y largo plazos, que sientan las bases para una trayectoria sostenida en el tiempo. Se confirma plenamente la orientación de ChileCalifica, que consiste en unir las experiencias educacionales con las laborales.

e) Independencia

La independencia aparece como una de diversas alternativas de movimiento laboral. Ella se alterna con la dependencia. Entre los casos analizados, aparece frecuentemente como alternativa para superar la escasa competitividad en el mercado laboral, sobre todo por falta de calificación. Casi la mitad de las situaciones de independencia pueden denominarse involuntarias, ya que surgen al no estar la persona en condiciones de contar con trabajo dependiente, que en esos casos constituye el anhelo de fondo. Cuando el intento ha sido voluntario, muchas situaciones de independencia se han abandonado por no haberse generado los ingresos esperados, y sólo en un 25% de los casos la independencia ha sido una vía para la trayectoria laboral ascendente. Parece conveniente revisar la independencia como estrategia laboral, fomentada por muchos programas como alternativa para personas de bajos recursos: la mayoría de ellas no logran el éxito, y la independencia en muchos casos es un velo que oculta la precariedad laboral.

f) Trayectorias laborales

La trayectoria laboral es un tema complejo de investigar por tratarse de un fenómeno multivariado, que se desarrolla como un proceso con componentes de subjetividad del actor.

Además de las expectativas, la historia de vida y los parámetros de comparación, como por ejemplo, los antecedentes familiares, se detectan tres factores que inciden en la satisfacción o insatisfacción con la trayectoria: el valor atribuido a la profesión y a la búsqueda de desarrollo profesional, idealmente en el tema que se estudió; el logro de insertarse en el mercado a pesar de las desventajas en cuanto a recursos educacionales y sociales; y la aceptación de las condiciones de mercado con sentido de la realidad.

El análisis de trayectoria desde el punto de vista de sus resultados permite clasificar las trayectorias, identificando las principales variables de influencia. La clasificación en trayectorias ascendentes y descendentes, en función de la evolución del ingreso y cargo, releva la incidencia que tienen las siguientes variables en una trayectoria exitosa:

- Nivel de educación y de formación adicional
- Persistencia en el trabajo en una determinada línea
- Trabajar en lo que se estudió.

En las trayectorias no exitosas, se detecta una mayor presencia de cantidad de trabajos y de variaciones en áreas de trabajo.

g) Incidencia de la familia

Un último elemento a mencionar es la importancia atribuida por las personas a la influencia de la familia en la trayectoria, donde destacan el ejemplo familiar y la formación del carácter. Es posible preguntarse si en el proceso de transformación del mundo del trabajo, la sociedad se está haciendo cargo de la necesidad de contención y acompañamiento de los niños que algún día serán jóvenes y adultos, y a los que se desea entregar las mejores condiciones para desarrollar su trayectoria laboral.

Capítulo XI

POLÍTICAS DE FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

*Patricia Romero-Abreu Kaup
y Jürgen Weller*

INTRODUCCIÓN

En las décadas recientes se ha visto con claridad cuán importantes son las condiciones macroeconómicas favorables para una inserción laboral exitosa de los jóvenes. Ningún programa que fomente la empleabilidad juvenil, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción en el mercado de trabajo, podrá tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, impulsada por altas y estables tasas de crecimiento económico, con sus correspondientes expectativas, que induzcan a las empresas a contratar más personal.¹ Por tanto, las políticas macroeconómicas que favorecen la inversión y el crecimiento económico y limitan su volatilidad son una condición fundamental para mejorar la inserción laboral juvenil. Estas políticas deberían complementarse con medidas de fomento del desarrollo productivo, por ejemplo, para estimular la creación, formalización y modernización de las micro, pequeñas y medianas empresas –cuya producción se caracteriza por ser más intensiva en el uso de mano de obra que la de las grandes empresas–, promover las innovaciones y mejorar el funcionamiento de los mercados (Cepal, 2004a).

Sin embargo, más allá de estas políticas generales que generarían un marco más favorable para la inserción laboral de los jóvenes, en los trabajos reunidos en este libro se subraya la necesidad de implementar medidas específicas para facilitarla y mejorar sus características. Muchos de estos programas son adaptaciones de políticas laborales y del mercado de trabajo, que toman en cuenta los retos específicos de la inserción laboral juvenil.²

En este capítulo se debaten algunas medidas para fomentar la inserción laboral de los jóvenes. Se inicia con una breve referencia a los temas resaltados por los organismos internacionales que han abordado este tema. Luego se revisan las políticas orien-

¹ Esta situación se refleja en el hecho de que en las empresas se suelen reducir las actividades de capacitación en el contexto de crisis y aumentarlas en fases de auges económicos (Novick, 2004).

² Para un análisis de los problemas y políticas de empleo, véase Weller (2005).

tadas a la inserción laboral juvenil en cuatro áreas. Con el objeto de fomentar la empleabilidad de los jóvenes, cabe mejorar la conexión entre el sistema escolar y el mundo del trabajo, y desarrollar sistemas de formación para el trabajo diferenciados y flexibles. Con respecto al acceso al mercado laboral, se requiere enfrentar las ineficiencias de su funcionamiento, así como las desigualdades que obstaculizan la inserción de grupos juveniles específicos. Por otra parte, los emprendimientos de jóvenes no son una solución mágica para el desempleo juvenil, pero el fomento del espíritu emprendedor puede tener un efecto positivo más allá de la generación de empleo e ingresos en microempresas. En relación con el contexto institucional, se argumenta que el marco legal debe permitir el desarrollo de instrumentos que incentiven la contratación de jóvenes, pero que se requiere mejorar su fiscalización y empoderar a los jóvenes a fin de evitar abusos. Además, es importante reforzar a los actores clave en el fomento de la inserción laboral juvenil, así como la coordinación entre ellos.³

A. LAS PROPUESTAS A NIVEL INTERNACIONAL

Desde hace muchos años, los organismos internacionales han reconocido a la juventud como un segmento de la población que, por sus características, requiere de una atención especial. Desde el punto de vista laboral, esta visión se ha visto reforzada debido a sus problemas específicos de inserción en el mercado de trabajo.

Ya en 1965, con la Declaración sobre el Fomento entre la Juventud de los Ideales de Paz, Respeto Mutuo y Comprensión entre los Pueblos, las Naciones Unidas reconocieron la importancia de los jóvenes. Pero fue en 1985, con la declaración del Año Internacional de la Juventud, que se asentaron las bases para la actuación en diez áreas prioritarias, ocupando el empleo una de ellas. Con la Declaración del Milenio, en el año 2000, el objetivo de proveer a los jóvenes un trabajo decente y productivo se señala explícitamente, reiterando la importancia de las políticas laborales dirigidas a la juventud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también se ha ocupado durante décadas del problema de la inserción laboral juvenil. Hasta los años setenta, la OIT se centraba principalmente en la protección de los trabajadores jóvenes. Pero a partir de mediados de los años setenta, la temática de la juventud emerge de manera explícita, como queda de manifiesto con el Programa Mundial del Empleo. Durante los años noventa se comienzan a implementar una serie de programas dirigidos específicamente a los jóvenes. Actualmente, para contrarrestar la creciente informalización de los trabajos, la OIT hace hincapié en la necesidad de impulsar políticas laborales que fomenten la generación de empleo decente, que incluyan “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y un equilibrio entre flexibilidad y seguridad” (OIT, 2004a, pp. 26-27). Asimismo, defiende la noción de trabajo decente basada en el ciclo

³ Para este capítulo se utilizaron, entre otros, los trabajos preparados en el marco del proyecto regional Cepal/ GTZ “Integración de jóvenes al mercado laboral”, sobre todo los documentos propuestos para cada uno de los países: Chacaltana (2005b); Charlín, Fernández y Camelio (2005); Iudop (2005); León (2005) y Rolón (2005).

vital, de modo que el trabajo decente se extienda a lo largo de toda la vida. Por último, señala que para un buen diseño de dichas políticas es necesario mejorar y actualizar continuamente los conocimientos acerca de la juventud, en general, y de los distintos grupos desfavorecidos, en particular (OIT, 2004a).

Recientemente, el Banco Mundial también reconoció la importancia de adoptar medidas especiales dirigidas a los niños y jóvenes, y por ello creó en el año 2002 una Unidad para Niños y Jóvenes. El Banco Mundial ha definido cuatro áreas para enfocar sus acciones: i) apoyo al desarrollo de una fuerza laboral flexible, que se adapte al mercado laboral por medio de intervenciones en las áreas de educación y empleo; ii) identificación y prevención de actitudes de riesgo en la juventud; iii) integración de manera transversal de las necesidades de la juventud en sus políticas de desarrollo y atención especializada de grupos juveniles vulnerables (Banco Mundial, 2005). Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) creó en 1995 el programa BID Juventud, que aborda cuatro aspectos clave: i) liderazgo y participación de los jóvenes, ii) servicio comunitario y voluntario, iii) tecnología de la información, y –lo más relevante en nuestro contexto– iv) empresariado juvenil (BID, 2005).

Para actuar de manera conjunta en el marco de la Declaración del Milenio y alcanzar los objetivos del milenio referentes a la juventud y el empleo, las Naciones Unidas, la OIT y el Banco Mundial formaron el *Youth Employment Network* (YEN). En este marco, se creó un Grupo de Alto Nivel con el objetivo de formular una serie de recomendaciones de políticas para el fomento del empleo juvenil. Este Grupo identificó los siguientes aspectos como fundamentales a la hora de diseñar dichas políticas de inserción laboral, caracterizados como los “Cuatro E”: i) fomento de la empleabilidad, ii) equidad de género, iii) fomento del espíritu empresarial, y iv) creación de empleo (Naciones Unidas, 2001). Hacia mediados del año 2005, 16 países –entre ellos, los latinoamericanos Brasil y Ecuador– se han comprometido, como “países líderes” del YEN, a desarrollar planes nacionales de acción para el empleo juvenil, siguiendo las propuestas del Grupo de Alto Nivel.⁴

Desde la sociedad civil surgió la iniciativa global del Youth Employment Summit (YES), en cuyas deliberaciones se añadieron otras tres “E” a los cuatro aspectos fundamentales ya mencionados, a saber: i) sostenibilidad ambiental (*environmental sustainability*), ii) empoderamiento, y –por iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco)– iii) educación.⁵ YES define como sus metas principales impulsar la capacidad de los jóvenes para generar medios de vida productivos y sostenibles, y fomentar una cultura de emprendedores que estimule el autoempleo. Para avanzar en su cumplimiento, se crean redes nacionales que vinculan a las organizaciones juveniles con los sectores público y privado, las organizaciones no gubernamentales (ONG), y las instituciones académicas y de formación profesional. Algunos de estos aspectos se retomarán a continuación, en la revisión de las políticas en cuatro áreas.

⁴ Véase la página web del YEN: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/yen/>

⁵ Véase la página web del YES: <http://www.yesweb.org/>

B. FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

Fomentar la empleabilidad consiste en mejorar los conocimientos, competencias y habilidades de las personas en función de las necesidades del mercado de trabajo, para que puedan insertarse efectivamente en el aparato productivo. La educación de calidad y la formación para el trabajo diferenciada y flexible son determinantes en la preparación de los jóvenes para la inserción laboral.

En los últimos años ha habido una serie de transformaciones importantes en los sistemas de educación y formación para el trabajo (De Ibarrola, 2004). Obviamente, hay importantes diferencias entre los países; algunas transformaciones son más avanzadas en el debate técnico y conceptual que en la política educativa general, mientras otras reflejan cambios profundos y tienen una cobertura amplia. Así, se registra una tendencia a la descentralización de los sistemas de educación y formación, de manera que surge una mayor variedad de actores involucrados (gobiernos de diferentes niveles, empresas y sociedad civil), algunos de ellos centrados en el contexto local, que han incrementado su peso. Otro cambio importante es que las transformaciones del mundo laboral se han convertido en un referente clave para la orientación de la formación. Además, se reconoce cada vez más que los diferentes segmentos de una fuerza laboral sumamente heterogénea requieren ofertas de educación y formación que tomen en cuenta sus características. Por último, pero no por ello menos importante, ha aparecido la noción del aprendizaje continuo como aspecto básico para la renovación de conocimientos y adaptación al mundo laboral.

1. La educación como componente clave

La educación sigue siendo el eje básico para mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. El objetivo de una buena educación debería ser el de formar a los estudiantes como personas completas, capaces de desenvolverse y enfrentar los desafíos que presenta la vida adulta. Una educación de calidad, además de facilitar la entrada en el mundo laboral, incrementa también las posibilidades de movilidad social. Es por ello que la educación se ha convertido en uno de los pilares básicos y fundamentales para el desarrollo económico y social. Como es obvio, sin un contexto favorable que genere una demanda laboral dinámica de una fuerza laboral educada, no se puede aprovechar este potencial de la educación; por otra parte, sin educación de calidad tampoco es posible aprovechar las oportunidades que ofrece la evolución del aparato productivo. Cabe constatar, sin embargo, que en los sistemas educativos de la región persisten múltiples problemas de cobertura y calidad.⁶

Dentro del marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, los países de América Latina han puesto un marcado acento en la universalización de la educación pri-

⁶ Abdala (2004: 31) cita las siguientes deficiencias del sistema educativo de la región: “ingreso tardío a primaria (20% [de los jóvenes, los autores]); altas tasas de repetición (40% en el primer año); atraso escolar (50% en algún momento del ciclo); ausentismo en secundaria (ingreso del 50% de los habilitados)”. Véase también Cepal/oiu (2004).

maria, llegando en el 2001 a una cobertura del 93% (Naciones Unidas, 2005, p. 90), aunque los resultados de matriculación son diferentes dependiendo del país. A la vez, los países de la región han incrementado el gasto público social en educación de manera notable: de 83 dólares per cápita en 1990/1991 a 139 dólares en 2000/2001.⁷ De este modo, en América Latina se han hecho avances en la cobertura educacional, pero persisten grandes retos en la cobertura de la educación secundaria –que en el 2001 alcanzó un promedio simple de 65% entre los países de la región (Naciones Unidas, 2005, p. 109)– y preescolar, siendo esta última un componente fundamental para compensar las desventajas de los niños y las niñas de hogares pobres.

A pesar de que en la mayoría de los países latinoamericanos se ha decretado un aumento del número de años mínimo de asistencia obligatoria a la escuela, el problema de la deserción escolar es bastante común (Cepal, 2002b, pp. 91-138). Precisamente, este grupo de niños o jóvenes sin educación completa acaban convirtiéndose en los más vulnerables y más propensos a ser excluidos socialmente, ya que debido a su falta de conocimientos les resulta más difícil insertarse en el mundo laboral en forma productiva.

Para diseñar soluciones efectivas, es necesario monitorear los motivos de la deserción escolar. Por ejemplo, las deserciones por motivos económicos pueden contrarrestarse mediante transferencias condicionadas a que los jóvenes continúen en el sistema educativo. Si se pretende reinsertar a las madres jóvenes impedidas de asistir a la escuela por falta de recursos para pagar una guardería donde dejar a sus hijos, se necesitaría un servicio estatal o bonos de guardería para la atención de los hijos durante las horas escolares. En el caso de los jóvenes que desertan por pérdida de interés o debido a problemas económicos, se requieren mecanismos que recojan a estudiantes conflictivos a modo de redes de seguridad (*safety net*). Sin embargo, no existe evidencia clara sobre si estos mecanismos deberían desarrollarse por intermedio de una diversidad de instituciones –algunas de las cuales pueden tener un efecto estigmatizante en los jóvenes que asisten a ellas, sin que necesariamente generen buenos resultados académicos– o más bien ampliando la capacidad de acogida de los centros educacionales para una mayor diversidad de jóvenes.

Por otra parte, la calidad educativa presenta graves y persistentes problemas. De hecho, los países latinoamericanos que han participado en distintas pruebas que miden las habilidades en matemáticas, ciencias y lenguaje, han obtenido puntajes bastante bajos, incluso en comparación con países de similar desarrollo económico en otras partes del mundo (Naciones Unidas, 2005; Labarca, 2004). Para el monitoreo de los problemas y avances de la calidad de la educación en la región, un paso importante sería establecer un sistema común de indicadores de aprendizaje y adquisición de habilidades, que generara información comparable entre los países latinoamericanos y con mediciones extrarregionales –por ejemplo, el Programa Internacional de

⁷ Se trata de dólares de 1997 y de promedios simples de 16 países. En términos de proporción del PIB, el aumento fue de 2,9 a 4,2% (Cepal 2004b). Hay que tomar en cuenta que, durante los años ochenta, en muchos países de la región cayó el gasto público en educación (Cepal, 2003).

Evaluación de Estudiantes (PISA, por su sigla en inglés) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

Otro problema recurrente en la educación básica en América Latina es la brecha de calidad entre las escuelas privadas y públicas, lo que da lugar a disparidades en el nivel educativo de los egresados que perpetúan las diferencias sociales, puesto que los egresados de las escuelas públicas tienden a estar en desventaja a la hora de buscar empleo o continuar estudios pos-secundarios. Por tanto, elevar la calidad de la enseñanza pública es fundamental para superar esta polarización. Ello requiere de un plan escalonado y a largo plazo, que se diseñe independientemente del ciclo político y económico (Labarca, 2004).

En los estudios presentados en este libro se enfatizan las críticas sobre la desconexión entre el sistema educativo y el mercado laboral, puesto que el primero no satisface las necesidades del segundo. Se han propuesto cambios curriculares con el objetivo de disminuir dicha desconexión. Al respecto, hay que tomar en cuenta que la escuela no se puede regir sólo y exclusivamente en función de las necesidades puntuales del mercado laboral, porque la educación debe cultivar el desarrollo integral de las personas y no sólo de uno de sus aspectos, por muy importante que éste sea. Por lo demás, los cambios curriculares necesitan tiempo para su implementación y efectividad, de modo que no es conveniente modificar el currículo constantemente. En último término, para que un cambio de currículo sea efectivo hay que tomar medidas de mayor trascendencia y tener en cuenta la organización, los docentes y otros factores. Por ello, de hacerse reformas educativas, éstas tienen que ser integrales, porque las reformas puntuales pueden tener efectos contradictorios (De Ibarrola, 2004).

Aunque no se consideran positivos los cambios curriculares continuos, sí es conveniente que el currículo se actualice con cierta frecuencia y que haya ciertas materias en que se fomente el uso de las tecnologías (como, por ejemplo, la internet) y se enseñe a los alumnos a utilizarlas de manera productiva.

Si bien en la educación básica la primera prioridad consiste en estimular la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo y mejorar la calidad de la educación, también se puede facilitar el acercamiento de los adolescentes al mundo laboral. Además del diseño curricular en función del desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades vinculadas al mundo del trabajo y otros ámbitos relevantes de la sociedad, se puede mejorar la información sobre este ámbito, por ejemplo, mediante charlas realizadas por profesionales y antiguos alumnos, o visitas a empresas.⁸

El ejemplo más conocido de una combinación entre la educación y la formación para el trabajo es el sistema de educación dual alemán, considerado como un método efectivo para integrar a los jóvenes en el mercado laboral. Las siguientes características se han identificado como elementos fundamentales para su buen funciona-

⁸ La orientación de la educación hacia el mundo del trabajo también es importante en la educación de adultos, cuyos alumnos son, en gran parte, jóvenes que no se orientan a una carrera universitaria (véase el capítulo III, de Sepúlveda, en este volumen).

miento: el aprendiz recibe inicialmente un salario bajo, lo que resulta atractivo para las empresas; los estudios de aprendices se valoran positivamente en el mercado laboral, siendo apreciados por los jóvenes como futuro profesional; estos programas son firmemente apoyados por el gremio industrial (empresarios y sindicatos), que define en parte el contenido del currículo y se preocupa de mantener el prestigio de los programas (OCDE, 2002). La experiencia alemana implica una cooperación estrecha y directa entre el gremio industrial, con conciencia social, y los centros de estudios técnicos.

En 1992, se empezó a implementar en Chile un programa de educación dual similar al alemán, conocido como educación media técnico-profesional dual (Bravo y otros, 2001). Las evaluaciones indican que la inserción laboral de los estudiantes egresados de estos programas es superior a la del resto de los liceos. Otra experiencia educativa similar es el programa salvadoreño Empresa-Centro (Iudop, 2004, pp. 78-86). Por otra parte, en otros países no se ha logrado introducir exitosamente programas de este tipo (Lasida, 2004, p. 37). Esto indica la necesidad de analizar la situación local y basar el diseño de estos programas en un diálogo entre liceos y empresas.⁹

Finalmente, cabe resaltar que en las encuestas realizadas a las empresas (véase el capítulo V, de Campusano, en este volumen) se confirma la elevada importancia que, para la inserción laboral juvenil, tienen las actitudes, habilidades y competencias que se caracterizan como competencias blandas (*soft skills*); por ejemplo, una actitud de responsabilidad y honestidad, relaciones interpersonales cooperativas, la capacidad de identificar y solucionar problemas, la capacidad de aprendizaje y otras.

En consecuencia, es conveniente que en el sistema educativo –de todos los niveles– se fomente de manera transversal, en las distintas materias, el pensamiento crítico, la capacidad creadora, el trabajo en grupo, la flexibilidad para adaptarse al cambio, la iniciativa, la capacidad de decisión y la autoestima, es decir, una serie de competencias interpersonales básicas y necesarias para desenvolverse en el mundo del trabajo. Obviamente, muchas de estas competencias tienen relevancia más allá del ámbito laboral y contribuyen al desarrollo de ciudadanos en un sentido amplio; por tanto, también se podría fomentarlas mediante actividades extraescolares, como organización y recaudación de fondos para viajes, presentaciones de teatro, voluntariado social y otras. Para realizar este tipo de cambios en la orientación educativa, es fundamental que se haga especial hincapié en capacitar a los docentes, pues de ellos depende el fomento de estas competencias (Naciones Unidas, 2005, p. 106).

2. La formación para el trabajo

Un sistema de formación para el trabajo competitivo y diferenciado complementa las políticas de educación, aumentando la empleabilidad juvenil. En la sección anterior se hizo referencia a modalidades de la formación para el trabajo que ya están integra-

⁹ Véase Abdala y otros (2004) sobre otras experiencias de formación de jóvenes en alternancia.

das en el sistema escolar, específicamente, la formación de los jóvenes en alternancia. A pesar de sus ventajas, se puede prever que en el futuro cercano estas modalidades no estarán disponibles en América Latina para aquellos jóvenes que no se integran a la educación superior y requieren una formación en habilidades más específicas para el mundo laboral, que las provistas por el sistema educativo. A continuación, se discuten algunas alternativas a este respecto.

Un reto clave de la formación juvenil para el trabajo es la heterogeneidad del grupo meta, que implica necesidades muy diversas y requiere respuestas ajustadas a esta diversidad (Gallart, 2001b). En los programas masivos con pautas comunes no se considera este desafío; además, cuando generan una gran oferta laboral de jóvenes capacitados en forma homogénea, rápidamente deben constatar que no hay una demanda suficiente para contratarlos a todos ellos. En consecuencia, se requiere diseñar programas ajustados a las características de grupos específicos, sobre todo de aquellos en condiciones de vulnerabilidad, como son los jóvenes que no estudian ni trabajan, y los que ingresan tempranamente al mercado de trabajo por necesidades del hogar, desertando del sistema de enseñanza formal.¹⁰ En estos programas no sólo se debe tomar en cuenta la demanda –también heterogénea–, sino también aspectos educativos y socioculturales específicos, sobre todo de género y etnicidad.¹¹

Los sistemas de formación profesional, tradicionalmente a cargo de institutos y servicios públicos, han dado prioridad a los adultos y escasa atención a la capacitación juvenil (Gallart, 2000b, p. 25). Durante el período reciente, estos sistemas han sido objeto de grandes cambios en mucho países. Al respecto, se destaca la diversificación de los ejecutores de las actividades de formación, con la que se le dio un papel más relevante a las instituciones privadas, mientras el sector público se concentra en el financiamiento, por ejemplo, por medio de incentivos tributarios y la regulación de estas actividades.¹² Además, se intentó acercar la formación para el trabajo a las pautas de la demanda, apoyándose a menudo la capacitación del personal ya calificado, pero estratégico para la competitividad de las empresas.

En vista de que los sistemas de formación profesional se han caracterizado por no enfocarse en las necesidades de formación de los jóvenes, durante los años noventa se desarrollaron programas especializados de formación para el trabajo orientados a grupos de desempleados con problemas específicos de empleabilidad, sobre todo jóvenes de bajo nivel educativo. Entre ellos se destacan los programas que bajo la denominación de “Joven” –y con el respaldo financiero de la cooperación internacional–, se introdujeron en varios países de la región (entre ellos, Argentina, Perú y Uruguay) sobre la base de las experiencias del programa “Chile Joven”, que entre 1990 y 1998

¹⁰ Sobre la formación para el trabajo de jóvenes en situación de pobreza, véanse Gallart (2000a) y Abdala, Jacinto y Solla (2005).

¹¹ Véanse al respecto, (Fawcett y Howden, 1998; Silveira, 2001 y Yannoulas, 2005).

¹² Sobre los cambios recientes en la formación profesional y la discusión correspondiente, véanse Ducci (2001); Gallart (2001a); Márquez (2002) y Labarca (2003), así como Abdala (2004), con énfasis en la capacitación de jóvenes.

entregó capacitación y experiencia laboral a cerca de 160 mil jóvenes (Larraechea, 2004; Flacso, 2004).

Estos programas se orientan a jóvenes pertenecientes a sectores de bajos ingresos, que se encuentran fuera del sistema escolar formal y manifiestan deseos de trabajar. Mediante ellos, se pretende suplir las carencias formativas que sufrían muchos jóvenes de escasos recursos debido a la baja calidad de la formación básica o a la deserción de los estudios básicos o secundarios. En estos programas se combina la formación teórica con un aprendizaje práctico en empresas, aplicándose diferentes modalidades tanto en los diferentes países, como dentro de un país específico. A pesar de ciertas limitaciones, sus evaluaciones han sido generalmente positivas, en términos de aumentar la probabilidad de los participantes de acceder a un empleo y mejorar sus ingresos.¹³

Por otra parte, se ha criticado el proceso de selección de los participantes en estos programas, ya que son escogidos por los capacitadores privados y las empresas donde a continuación realizarán pasantías, excluyendo así a los jóvenes más problemáticos y probablemente más necesitados (Gallart, 2001b). Además, hay que considerar que cuando se intenta masificar los programas, las capacitaciones ofrecidas no se adaptan necesariamente a los requerimientos concretos de los distintos grupos de jóvenes y disminuye así la productividad marginal, llegándose a un punto en que dejan de ser efectivos (O'Higgins, 2001). Finalmente, como ocurre con todos los esquemas de capacitación, este tipo de programas se enfrentan al problema de la baja demanda en un contexto económico deprimido, y si no se logra insertar laboralmente a los jóvenes capacitados, baja la rentabilidad social de los fondos invertidos en él y el programa se desprestigia (Abdala, 2004, p. 33).

Aun así, mediante estos programas se puede responder eficientemente a las necesidades de un grupo específico de la población joven con carencias en la educación básica. Sin embargo, no deberían ser vistos como un sustituto para una mejor adquisición de competencias en el sistema educativo. Asimismo, en muchos países sería recomendable que durante un tiempo estos programas se implementaran en combinación con inversiones escalonadas en educación, orientadas a incrementar la calidad educativa.

Otro grupo vulnerable son las madres adolescentes con pocos recursos, que en muchos casos, debido al embarazo, dejan la educación formal y luego tienen la responsabilidad de ocuparse de los hijos. Tales circunstancias las ponen en desventaja en el mercado laboral. Con el objetivo de atender a este segmento, en Costa Rica se implementó un programa de capacitación técnica en áreas no tradicionales y emprendedoras dirigido a madres adolescentes (OIT, 2005a). El programa ofrecía formación básica de diferentes niveles para que cada alumna, dependiendo de sus conocimientos iniciales, se pudiera insertar en uno u otro nivel. Además, incluía becas de estudio, libros, transporte, alimento, apoyo psicológico y guardería, lo que facilitó la partici-

¹³ Véanse, al respecto, los resúmenes de las evaluaciones en García-Huidobro (2002, pp. 53-56) y Chacaltana (2005c).

pación de estas madres. A pesar de que no se trató de un programa de asistencia masiva, debido a los altos costos, participaron en él alrededor de 700 adolescentes, que a su vez recibieron una atención individualizada.

Para enfrentar la situación de los jóvenes desertores en peligro de exclusión y marginación, en la literatura se señala que se debe ofrecer una formación corta (de 6 a 12 meses), en que se combinen educación general, competencias sociales y técnicas de carácter pragmático orientadas a que encuentren un oficio luego de su finalización. Debido al carácter conflictivo que pueden tener estos jóvenes, también habría que ofrecerles, tras la formación, servicios integrales con apoyo psicológico y asesoría en la búsqueda de su primer trabajo.

Pero también hay jóvenes que no forman parte de grupos vulnerables y requieren una formación para el trabajo de calidad, pues con frecuencia enfrentan urgencias de corto plazo para generar ingresos destinados al mantenimiento del hogar paterno o propio. En este caso, las carreras técnicas de corta duración pueden ser una respuesta eficiente, sobre todo si se construyen sobre un esquema modular que permita alcanzar calificaciones certificadas intermedias y seguir la capacitación después de una interrupción en que la persona se dedica al trabajo.

Con respecto a la formación para el trabajo en su conjunto, existe el reto conceptual de desarrollar sistemas integrados y diferenciados, que tomen en cuenta tanto las necesidades de efectividad, eficiencia y transparencia, como la heterogeneidad de la fuerza de trabajo y de la demanda de capacitación de las economías de la región.¹⁴ Por tanto, sería importante contar con un esquema de incentivos y control de calidad de la formación para el trabajo:

- un sistema de incentivos para la capacitación; por ejemplo, por medio de franquicias tributarias
- un sistema de control de calidad de la oferta, acreditando a empresas de formación que cumplan con normas explícitas de experiencia y calidad, sin excluir nuevas empresas
- un sistema de control de calidad de la formación misma, por medio de un esquema reconocido de certificación de los resultados.

De esta manera, se contribuye no sólo a mejorar la formación para el trabajo, sino también a transparentar sus resultados.

Por último, la formación de los jóvenes debe hacer frente a la incertidumbre sobre las futuras características de la demanda, aspecto que se ha agudizado en el contexto de mercados más volátiles y cambios tecnológicos y económicos más frecuentes. Mientras la velocidad de los cambios en la demanda de formación y la necesidad de hacer ajustes ágiles a corto plazo obligan a establecer un vínculo directo entre la oferta y la demanda, la dificultad de proyectar las necesidades futuras requiere de una

¹⁴ Por ejemplo, se ha constatado que las grandes empresas se caracterizan por demandar más competencias generales, mientras las pequeñas y medianas necesitan capacitación en oficios específicos.

estrecha cooperación público-privada (incluidas las organizaciones de los trabajadores), que contribuya a analizar las tendencias a mediano y largo plazo de los requisitos de formación y elaborar las estrategias correspondientes. A su vez, el impacto de la inestabilidad laboral en la formación del capital humano subraya la relevancia de la acción conjunta de los sectores público y privado. Dicha acción puede hacerse efectiva, por ejemplo, estableciendo mecanismos que reduzcan los costos –ponderados por incertidumbre– que asumen las empresas al capacitar a los jóvenes, y reforzando esquemas de capacitación a nivel sectorial. La importancia de este esfuerzo conjunto se aprecia también en el desarrollo de esquemas de aprendizaje continuo (*life-long learning*), como consecuencia de los acelerados cambios de las pautas de la demanda y de las debilidades de los sistemas de educación y formación para el trabajo (Vargas Zúñiga, 2004).

C. MEJORAR EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

Muchos jóvenes tienen grandes dificultades para acceder al mercado laboral y es, sobre todo, el acceso inicial el que presenta los mayores obstáculos. Estos obstáculos –y los puntos de acción para enfrentarlos– se concentran en problemas de información incompleta, que afectan la eficiencia de la intermediación; falta de habilidades específicas, costos relacionados con el acceso y discriminación por diferentes razones.

Recientemente se han hecho grandes esfuerzos por ampliar la cobertura de la intermediación laboral, incorporando nuevas tecnologías y estableciendo diferentes modalidades de cooperación público-privada. Para aprovechar mejor su potencial, se intenta integrar en mayor medida la intermediación con las políticas activas y –donde existen– con las pasivas (Mazza, 2003).¹⁵ Sin embargo, persisten graves falencias, como lo indican, por ejemplo, el desconocimiento de los programas existentes –tanto por parte de los jóvenes como de muchas empresas– y la inequidad en el acceso a los puestos de trabajo, a consecuencia de prácticas que favorecen la contratación sobre la base de recomendaciones de terceros.

Si bien la inequidad para acceder al mercado laboral no se reduce a la información incompleta, mejorar el acceso a información relevante y aumentar la transparencia del mercado de trabajo puede ser un aporte importante para combatirla. En consecuencia, se deben ampliar la cobertura y la accesibilidad de los sistemas de intermediación laboral, para cuyos efectos en muchos países ya se aprovechan las nuevas tecnologías de la información. Una descentralización del sistema –por ejemplo, mediante ferias del trabajo locales y puntos de contacto a nivel municipal– ayudaría a

¹⁵ Las políticas activas se dirigen tanto a personas ocupadas (asalariado, trabajador por cuenta propia o microempresario), como a desempleados. Sus principales instrumentos son la capacitación, los servicios de intermediación y la generación de empleo en forma directa o indirecta, de manera que pueden enfocarse en la oferta laboral (por ejemplo, la capacitación), la intermediación (servicios de colocación, apoyo a la búsqueda de empleo) y la demanda (subsidios a la contratación, microcréditos), o en una combinación de ellas. Las pasivas, dirigidas a personas desocupadas, tienen principalmente una orientación social, al proveer ingresos a quienes perdieron su fuente de trabajo.

mejorar el acceso de jóvenes tradicionalmente excluidos de estos servicios. Asimismo, en muchos países se ampliaron las actividades de agencias privadas de colocación, y dado que no siempre cumplen con los requisitos de eficiencia y transparencia, habría que mejorar su supervisión.

La certificación de las habilidades y los conocimientos –ya mencionada en la sección anterior– ayudaría a enfrentar una de las principales fallas de información que caracteriza al mercado de trabajo, con lo que se reducirían los costos de transacción y se mejoraría la movilidad laboral (Schkolnik, Araos y Machado, 2005). Para que el sistema de certificación cumpla con estos objetivos, conviene desarrollarlo en un proceso social tripartito.

Una instancia relevante para facilitar el acceso al mercado laboral son los colegios. En ellos se debería ayudar a los jóvenes a desarrollar y expresar los planes y deseos sobre su futuro laboral, antes de que salgan del sistema educativo y, sobre esa base, identificar los casos que requieren apoyo: información general sobre el mercado de trabajo, contactos en el sector público o privado, alternativas de prácticas, aprendizajes, alternativas de continuar estudios, entre otros).¹⁶ En algunos de los estudios presentados en este volumen, se indica la relevancia de capacitar a los jóvenes en aspectos básicos para la búsqueda de empleo, como la elaboración de un *curriculum vitae* (CV) y la preparación para una entrevista de trabajo. Todo esto implicaría la introducción en la malla curricular de un programa de información para la transición al ámbito laboral.¹⁷ En forma complementaria, las pasantías permiten a los jóvenes conocer el mundo del trabajo, incluidos sus códigos, lo que facilita no sólo la adquisición de habilidades específicas, sino también de competencias blandas que pueden ser útiles para la inserción laboral.¹⁸

Otros aspectos que entran el acceso equitativo al mercado laboral son los costos relacionados. Para muchas pequeñas y medianas empresas, los procesos de selección diferenciados son demasiado complejos y costosos, por lo que agencias de (pre) selección de personal, posiblemente vinculadas a gremios sectoriales, podrían jugar un papel importante para transparentar este segmento del mercado de trabajo. Por otra parte, en muchos países, la documentación requerida para ser presentada a un empleo formal es relativamente costosa, lo que dificulta el acceso de los jóvenes provenientes de hogares de bajos recursos, sobre todo si tienen que incurrir en estos gastos repetidas veces. Por tanto, una reducción de estos costos sería otro aporte para una mejor eficiencia y equidad en el mercado de trabajo (Chacaltana, 2005b).

¹⁶ Un interesante ejemplo, al respecto, es el proyecto chileno “Estrategias laborales juveniles”, desarrollado en el marco del proyecto Interjoven (GTZ/Fosis/Injuv); en relación con esto, véase <http://www.eclac.cl/de/agenda/0/22000/Pereira-Vicencio.pdf> y <http://www.interjoven.cl/pdf/estudio-bkluger.pdf>

¹⁷ Obviamente, las deficiencias en los valores y actitudes demandados por el mundo laboral no pueden ser superadas en algún curso de corta duración que prepare a los jóvenes para enfrentarlo.

¹⁸ Lasida (2004) subraya, sobre la base de las experiencias de la región, que la pasantía misma no es un instrumento de la inserción laboral, sino que se desarrolla en una zona intermedia entre la formación y el trabajo.

Tomando en cuenta los obstáculos específicos que enfrentan los jóvenes que buscan empleo por primera vez, varios países han desarrollado propuestas y programas para el fomento del primer empleo, principalmente por medio de incentivos que reducen los costos laborales para las empresas (véase la sección E.1 de este capítulo).

Algunos problemas de acceso al empleo productivo se relacionan con prácticas discriminatorias, fundadas, por ejemplo, en razones de género, socioeconómicas, étnicas o en preferencias sexuales. Desde el sector privado se argumenta a menudo que no se discrimina, pero que se deben tomar en cuenta las preferencias de la clientela, de manera que para la contratación se consideran a veces criterios no estrictamente ligados con el puesto, con tal de satisfacer dichas preferencias. Sin duda, los problemas de discriminación están enraizados en las sociedades, de manera que tanto los encargados de la contratación en las empresas como sus clientes pueden ser “portadores” de ellos. En este sentido, las leyes antidiscriminatorias tienen tanta o más relevancia para estimular los procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas, que para corregir transgresiones puntuales, especialmente, porque la discriminación suele disfrazarse con argumentos racionales de eficiencia.¹⁹

Existen barreras específicas que impiden el acceso de muchas mujeres al mercado laboral, sobre todo debido a obstáculos relacionados con pautas tradicionales de la división de trabajo, donde éstas son relegadas al ámbito privado y están a cargo de la reproducción, mientras los hombres actúan en el ámbito público y son responsables del trabajo productivo. Destacan aquí, por una parte, los papeles asignados a las jóvenes de familias de escasos recursos que viven en zonas rurales, en muchos casos encargadas del cuidado de los hermanos u otros oficios del hogar. Y por otra, las madres jóvenes con pocos recursos de zonas urbanas, que suelen tener dificultades para encontrar y financiar servicios de atención a sus hijos durante la jornada de trabajo. Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades de género a la hora de la integración en el mundo laboral, hay que diseñar políticas en que se consideren estas necesidades específicas de los distintos grupos de mujeres jóvenes. Cabe resaltar que la integración de los oficios del hogar y la inserción laboral no puede interpretarse como tarea exclusivamente de las mujeres (Batthyány, 2004).

Con el objeto de poder mejorar continuamente la transición del sistema educativo al mundo laboral, es importante establecer un sistema de información que facilite su monitoreo. Entre los indicadores que se podrían seguir a este respecto, se encuentran los siguientes:

- A finales del último año escolar de asistencia obligatoria, se generaría un registro de los planes de los estudiantes para el futuro: seguir estudiando; contrato de trabajo asegurado; trabajo en condición de aprendiz o pasante asegurado; trabajo en empresa familiar; oficios de hogar, y otros. Con ello,

¹⁹ Bien se sabe que las leyes y la fiscalización de su aplicación no son suficientes para eliminar la discriminación. Sin embargo, son uno de los instrumentos relevantes al respecto.

no sólo se detectarían necesidades específicas de información y capacitación, sino también se generaría información valiosa sobre las tendencias en las necesidades e intereses de los mismo jóvenes.

- Dado que una parte del esfuerzo por mejorar la cobertura debe dirigirse a reducir la deserción escolar de los niveles primario y secundario, otro indicador del sistema de información se basaría en la medición de esta deserción (entradas, graduaciones y repeticiones en un año escolar; salidas y entradas a lo largo de los años escolares).
- Mientras los indicadores mencionados previamente operan desde el sistema educativo, desde la perspectiva del mercado de trabajo se pueden medir los procesos de inserción laboral mediante las encuestas de hogares. Un indicador clave a este respecto es el número y porcentaje de jóvenes que no trabajan ni buscan trabajo, no estudian ni realizan oficios del hogar.

Finalmente, la mayor volatilidad de los mercados de trabajo y de las trayectorias laborales implica que los programas para el desarrollo de estrategias de inserción deben ser flexibles y ajustarse a la realidad juvenil. De hecho, muchos jóvenes viven fases de transición hacia la vida adulta que no se construyen por etapas consecutivas comunes (por ejemplo, escuela → aprendizaje → empleo), sino que consisten de secuencias múltiples, donde algunas de éstas y otras fases pueden vivirse incluso simultáneamente. En consecuencia, los programas que fomentan el acceso al mercado laboral deben tener la flexibilidad para adaptarse a las circunstancias de los jóvenes a que van dirigidos y, a la hora de su evaluación, aceptar resultados diversos; por ejemplo, el retorno al sistema educativo debe estimarse como el éxito de un programa de capacitación e inserción laboral de jóvenes de bajo nivel educativo.

D. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO

Las estructuras productivas están en proceso de rápidas transformaciones, a lo que contribuyen, en gran medida, las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. A pesar de la persistencia de una brecha digital, que refleja las desigualdades en el acceso a estas tecnologías, una proporción cada vez mayor de jóvenes logran insertarse en este nuevo mundo tecnológico. Las nuevas tecnologías no sólo generan y exigen una mayor flexibilidad en los mercados –entre ellos, el laboral–, sino que también facilitan la inserción productiva independiente con inversiones de capital mucho menores que en la pauta productiva previa. Estas oportunidades tecnológicas se ven reflejadas en el creciente interés de muchos jóvenes por tener una mayor independencia laboral, en un contexto donde el empleo asalariado se caracteriza crecientemente por una mayor precariedad e inestabilidad (*véase* el capítulo II, de Espinosa, en este volumen). En parte y retomando estas tendencias, recientemente se ha visto en la promoción de las microempresas y el autoempleo una estrategia para abordar la problemática del desempleo juvenil.

Acerca de este tema, habría que diferenciar, por una parte, las actividades que estimulan el interés de los jóvenes por el trabajo independiente y, por otra, el fomento de la formación de empresas. Un ejemplo de las primeras es el Junior Achievement, una organización sin fines de lucro localizada en los Estados Unidos, con sucursales en múltiples países (incluidos también algunos de América Latina), que coopera con las escuelas y promueve el acercamiento del mundo empresarial a los estudiantes. Esta iniciativa ofrece distintos programas adaptados a las edades de los estudiantes. A aquellos que se encuentran en la escuela secundaria, se les ofrece la posibilidad de simular la creación y dirección de una empresa, con la ayuda de profesionales locales del mundo empresarial (Junior Achievement, 2005).

Con respecto a los esfuerzos para la formación de empresas de jóvenes, han surgido críticas de diferente tipo. Uno de los principales cuestionamientos a esta estrategia se refiere a si la generalización del autoempleo y el microemprendimiento como políticas globales es adecuada para reducir el desempleo juvenil. Los estudios sobre la perspectiva de los jóvenes indican que –si bien entre ellos parece aumentar el interés por la independencia– no todos aspiran a trabajar en esa forma. Algunos claramente prefieren un empleo asalariado estable a la incertidumbre del trabajo independiente (véase nuevamente el capítulo II, de Espinosa). También se ha resaltado que aquellos con experiencia en el mercado de trabajo –adultos, por lo general– son quienes consideran la opción del autoempleo o la microempresa (Jaramillo, 2004a). Por otra parte, muchas de las microempresas están ligadas a la supervivencia y la informalidad, de modo que con frecuencia no son una opción de trabajo elegida voluntariamente por los jóvenes, sino más bien una necesidad.²⁰ Además, hay que tomar en cuenta que un contexto de escaso dinamismo económico no sólo afecta la generación de empleo por parte de las empresas ya existentes, sino que también limita las oportunidades de establecer nuevos negocios. En este sentido, no es convincente la justificación del fomento del emprendimiento juvenil como alternativa a la escasez del empleo asalariado.

En los datos disponibles se advierte que los jóvenes que aspiran a la independencia laboral y a la creación de sus propias empresas enfrentan mayores obstáculos que los adultos. En efecto, los ocupados por cuenta propia o como empleadores son una proporción notoriamente menor entre los jóvenes que entre los adultos. Más importante aún es que hay una mayor volatilidad entre los jóvenes independientes que entre los adultos. Como se puede apreciar sobre la base de los datos presentados en el cuadro XI.1 para Chile, Ecuador y Perú, una proporción significativamente más alta de jóvenes que trabajaron como independientes –es decir, por cuenta propia o como empleadores– cambian de categoría, en comparación con lo que se observa para los adultos. Por ejemplo, en Chile, a lo largo de un período de 18 meses, el 40% de los jóvenes que trabajaron como independientes al inicio del período, durante y hasta el fin de ese lapso, se cambiaron a alguna categoría dependiente, mientras que

²⁰ Véanse, al respecto, Messina (2001) y el capítulo X, de De la Lastra y Campusano, en este volumen.

entre los adultos la proporción sólo alcanzó al 18%. En Ecuador, en tanto, para un período de dos años, los porcentajes son de 35 y 17%, respectivamente; y en Perú, para un período de tres años, de 56 y 30%, respectivamente. En resumen, la proporción de los jóvenes independientes que dejan de serlo en los tres países duplica al porcentaje de los adultos.²¹

Estos datos permiten ver lo riesgosa que sería una inversión masiva en programas de fomento de microemprendimientos juveniles. Definitivamente, no se trata de una solución universal para mejorar la inserción laboral de los jóvenes. Esto no significa que dichas políticas no puedan ser efectivas, sino más bien que a la hora de diseñarlas hay que tomar en cuenta una serie de factores, que de no considerarse podrían disminuir su efectividad. Además, las políticas y programas deben ser diferenciados dependiendo del grupo de jóvenes a quienes vayan dirigidos.

De todas maneras, los programas diseñados para incentivar el emprendimiento juvenil deben vincularse con las políticas generales para el fomento de la creación de empresas. Estas políticas deberían orientarse a la revisión y adaptación de la legislación vigente, a fin de facilitar los emprendimientos; por ejemplo, reduciendo costos y tiempo de trámites. Las medidas de fomento del emprendimiento también deben dirigirse a las microempresas ya creadas.²²

Cuando estas políticas se destinan concretamente al emprendimiento juvenil, hay que considerar las diferencias existentes entre los jóvenes que han tenido acceso a una educación superior y aquellos de menos recursos que no han podido acumular tanto capital humano.

Para el primer grupo de jóvenes, habría que diseñar e implementar medidas con enfoque de mercado, es decir, ofrecer aquellas facilidades que incentivan la creación de microempresas. Una de las medidas más urgentes es facilitar el acceso al crédito. Debido a su temprana edad y a su reducida experiencia laboral, los bancos tienden a considerar como de riesgo a este segmento de la población. Una opción para enfrentar esta limitación es fomentar las empresas de capital de riesgo y promover las “inversiones ángel”.²³ En cualquier caso, aquellos que poseen educación superior, pero

²¹ En la comparación entre el inicio y el fin del período correspondiente, no se informa sobre lo acontecido en el intermedio, ni tampoco si una persona que ha mantenido su categoría de ocupación se encuentra trabajando en la misma actividad. Sin embargo, en los datos se observan tendencias generales significativas.

²² En Tokman (2001) se discuten detalladamente las políticas para la modernización de las microempresas informales, como la legislación laboral y tributaria, el papel de las municipalidades, los regímenes de promoción y desarrollo institucional, y la organización de los microempresarios.

²³ “Los inversionistas ‘ángeles’ son personas adineradas que usan su dinero para ayudar a financiar compañías nuevas en una etapa temprana, usualmente después de que los empresarios han tocado las puertas de todos sus parientes y amigos, pero antes de que acudan a inversionistas de capitales de riesgo (*venture capitalists* [vc]). Una típica inversión ángel puede ser de unos cuantos miles de dólares y representar una décima parte del monto que puedan poner luego los vc, que para trabajar disponen de dinero de fondos de pensiones y similares” (http://www.negocio.us/articulos_negocios/blog_articulos/inversionistas_ayudan_a_financiar.html).

Cuadro XI.1
CHILE, ECUADOR, PERÚ: ESTABILIDAD LABORAL DE LOS
INDEPENDIENTES, JÓVENES Y ADULTOS
 (En porcentajes de ocupados del grupo pertinente al inicio del período correspondiente)

	Jóvenes	Adultos
Chile, cambio entre inicio y fin de período de 18 meses, 1996-2003		
Independientes:		
- Total (inicio del período)	12,5	27,8
- Sin cambio	7,5	22,7
- Cambio (asalariados u otros)	5,0	5,1
Ecuador, cambios entre abril-mayo de 2000 y abril-mayo de 2002		
Independientes:		
- Total (inicio del período)	10,1	37,6
- Sin cambio	6,6	31,2
- Cambio (asalariados u otros)	3,5	6,3
Perú, cambios entre 1998 y 2001		
Independientes:		
- Total (inicio del período)	40,8	63,0
- Sin cambio	17,8	44,3
- Cambio (asalariados u otros)	23,0	18,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Chacaltana, cap. 9 del presente documento, Jaime Gatica y Mariana Schkolnik, "Procesamiento especial de encuestas de hogares de Chile 1996 a 2003" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Hogares_Chile.pdf> y José Antonio Martínez Dobronsky, "Estudio sobre la dinámica del mercado laboral urbano del Ecuador, bajo las perspectivas de rotación, movilidad y trayectorias de la fuerza de trabajo (abril, 2000, 2001, 2002)" [en línea], documento del Proyecto regional integración de los jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, 2005, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/ECUDinamicamercadolaboral.pdf>>

carecen de nociones de gestión y administración, requieren de capacitación especializada en este ámbito. Asimismo, resultaría básico fomentar la competencia entre los servicios de capacitación privados, para que ofrezcan servicios de creación de empresas o de desarrollo empresarial competitivos y adaptados a las necesidades de los demandantes. Otra medida útil es el apoyo técnico a través de mentores, profesionales experimentados que les darían consejos durante las fases iniciales de la creación de la empresa. Por otra parte, las agencias públicas de desarrollo productivo podrían abrir un espacio de diálogo que conecte a los jóvenes recién egresados con profesionales dispuestos a apoyarles.

Independientemente de estas facilidades, en algunos países existen experiencias de incentivo al emprendimiento juvenil mediante concursos que premian a los mejores proyectos empresariales con la financiación inicial necesaria. Además, de manera creciente, los centros de educación superior están creando sus propias incubadoras empresariales para incentivar a sus alumnos.

Este tipo de medidas no suelen ser efectivas para jóvenes de menor nivel educativo y de bajos recursos, que no tienen las mismas condiciones para competir por su aprovechamiento y con frecuencia quedan excluidos (Messina, 2001). Por ello se hace necesario el diseño de programas diferenciados, adaptados a las necesidades de estos grupos juveniles. Un ejemplo de programas diseñados para jóvenes con pocos recursos es el Programa de Apoyo a Jóvenes Empresarios, dirigido por el Colectivo Integral de Desarrollo de Perú. En las evaluaciones, se advierte que aquellos jóvenes que participan en estos programas tienen mayor éxito al crear su propio negocio que aquellos del grupo control que no lo hicieron (Lasida, 2004).

Para ampliar el acceso a alternativas laborales –que no se enfocan necesariamente en el emprendimiento, aunque sí ofrecen la posibilidad para aquellos que quieran emprender– existe, además, la alternativa de los programas de las ONG, basados en la economía solidaria para los jóvenes más desfavorecidos. En estos programas se consideran las circunstancias de pobreza que rodean a muchos jóvenes de escasos recursos. Debido a su entorno, muchos de ellos tienden a sufrir con mayor facilidad la falta de autoestima y la aversión al riesgo, y consideran normales ciertas rutinas derivadas de su entorno familiar, como el incumplimiento de compromisos, el ausentismo a las capacitaciones, la discriminación de género, entre otras (Messina, 2001, p. 418).

Con el fin de fomentar microempresas que perduren en el tiempo y que, a su vez, no perpetúen estas actitudes, en los programas orientados a impulsar el emprendimiento de estos jóvenes se debería ayudar a crear una serie de competencias que promuevan también una ciudadanía responsable. Por tal motivo, los programas para jóvenes de bajos recursos tienen que ofrecer formación de gestión empresarial combinada con formación en ciudadanía y desarrollo de competencias necesarias para los microemprendimientos. También es importante que dichos programas sean integrales y provean capacitación, crédito y asesoría técnica, y que tengan un componente de seguimiento suficientemente extendido (Lasida, 2004).

Para finalizar, cabría resaltar que la reciente orientación a fomentar el “emprendedorismo” juvenil difícilmente puede ser una solución masiva a los problemas de inserción laboral de los jóvenes, debido a las limitaciones señaladas. Sin embargo, una reorientación de la educación hacia el fomento del espíritu emprendedor puede ser muy positiva, si no se propone exclusivamente la meta de crear empresarios, sino también la de estimular habilidades, competencias y actitudes útiles para los jóvenes en muchos ámbitos, como el mundo laboral en general –no sólo como empresarios–, la vida del barrio, el trabajo voluntario y en las organizaciones políticas, sociales, culturales, deportivas, entre otras.

En algunos de los jóvenes, estas actividades estimularán su interés por aventurarse en el mundo empresarial. Si este interés surge de un proceso de decisión en que ellos hayan podido considerar todas las opciones y los programas que se ajustan a sus características y necesidades, puede llevarlos no sólo a encontrar una solución laboral para sí mismos, sino también a contribuir al desarrollo socioeconómico de los países de la región, al ampliar la base empresarial.

E. EL MARCO INSTITUCIONAL Y LOS ACTORES

1. Legislación que fomenta el empleo de calidad

Partiendo de la base de que a los jóvenes les falta la experiencia laboral que los convertiría en trabajadores productivos y que es precisamente con el primer empleo que se inicia el proceso de acumulación de estas experiencias, en muchos países la legislación del trabajo prevé mecanismos de inserción laboral especiales para jóvenes, que se diferencian de los contratos “estándar”, al reducirse los costos salariales y no salariales para el empleador. A menudo, este tipo de inserción no se considera como un contrato laboral, por lo que los jóvenes no se hacen beneficiarios de los derechos laborales correspondientes. Esto es lo que ocurre siempre con las pasantías y prácticas, a veces obligatorias, para obtener algún grado profesional.

Sin embargo, existen ciertos contratos especiales con que los jóvenes pueden obtener algunos beneficios, como la afiliación al seguro social o un seguro contra accidentes laborales. A veces, la ley limita la proporción de la fuerza de trabajo de una empresa que puede ser objeto de este tipo de contratos. En algunos casos, el incentivo para la empresa consiste en la reducción de los costos no salariales (seguro social, costo de despido y otros), mientras está obligada a pagar el salario mínimo. En otros casos, el salario puede ser menor que el mínimo legal. Por otra parte, en las empresas se asume la responsabilidad de capacitar a los jóvenes que están trabajando bajo estas modalidades.

Finalmente, existe la modalidad de contratos laborales que no exigen a las empresas de otorgar los beneficios sociales, pero establecen un salario mínimo para los jóvenes menor que el vigente para los adultos.²⁴ En este caso, el empresario no asume ningún compromiso formal de capacitación.

Como se pudo apreciar en los estudios sobre la perspectiva de los jóvenes, muchos de ellos estiman que estas modalidades de contratación, así como las pasantías, son más un mecanismo para aprovecharse de su fuerza de trabajo a bajo costo que un medio para adquirir conocimientos y habilidades relevantes para su futura vida laboral. De hecho, la evidencia deja ver que muchas empresas no cumplen con los requisitos establecidos en la legislación respecto de las actividades de capacitación (Chacaltana, 2004a). De esta manera, los incentivos se aprovecharían sólo para sustituir a otros trabajadores por mano de obra “más barata”, sobre todo en actividades que requieren un bajo nivel de calificaciones.

Dado que este tipo de incentivos salariales y no salariales –como también los fiscales, en el caso de subsidios a la contratación– solamente tienen justificación social si generan una inversión en capital humano, la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de los involucrados es sumamente importante. Esto es más factible en esquemas duales de formación profesional, donde se establece una interacción entre el aprendizaje teórico y práctico.

²⁴ Por ejemplo, en Chile, los jóvenes de 15 a 18 años tienen un salario mínimo que, en 2005, es un 25% menor que el de los adultos.

Más allá de los contratos especiales diseñados para fomentar la capacitación juvenil, la creciente proporción de jóvenes que trabajan y estudian y los problemas que ellos enfrentan frecuentemente, así como su creciente interés por repartir su tiempo entre un mayor número de actividades, subrayan la importancia de implementar la modalidad de contratos a tiempo parcial, que conlleven los beneficios sociales correspondientes y la posibilidad de un manejo flexible del tiempo de trabajo. Esto se complementaría con una oferta de cursos con horarios ajustados a las necesidades de los estudiantes que tienen que trabajar.

2. La cooperación entre los actores

El fomento de la inserción laboral juvenil es una tarea que concierne a muchos actores. Debido a la complejidad del problema y a sus consecuencias (*véase* la Introducción a este volumen), enfrentarlo requiere grandes esfuerzos de los individuos y sus familias, pero también es un reto para la sociedad en su conjunto. Se necesita una actitud proactiva del sector público, pero también el involucramiento del sector privado. Es decir, se trata de un reto país.

En consecuencia, es preciso un gran esfuerzo de coordinación interinstitucional, tanto dentro de las entidades públicas, como entre ellas y otros actores, como gremios empresariales, universidades, ONG y sindicatos. Hasta ahora, en muchos países esta coordinación ni siquiera existe dentro del sector público, donde diferentes entidades –de los ámbitos de los ministerios de trabajo, educación y economía, instituciones de capacitación, organismos de fomento de la juventud y otros– se esfuerzan por aportar soluciones que sólo pueden ser puntuales. Por tanto, los recursos siempre escasos no se aprovechan de manera óptima.

Sin duda, en algunos países hay avances al respecto, como la elaboración de planes que establecen pautas para las intervenciones de diferentes actores. Sin embargo, en la región todavía se está lejos de comprender el tema de la inserción como un reto país. Una expresión de los esfuerzos coordinados por fomentar la inserción laboral podría ser la implementación de “campañas” orientadas al fin del año escolar, bajo el lema de que “ningún(a) joven quede fuera del sistema educativo o del mundo laboral”, mediante un esfuerzo conjunto entre el sector público y los gremios empresariales.

Un importante aspecto de la institucionalidad del sistema para el fomento de la inserción laboral es su perspectiva territorial. Mientras algunos de sus componentes, como el diseño de los programas y la certificación de resultados, deben ejecutarse a nivel centralizado, sería en el nivel local donde se ejecutarían los programas, con los ajustes necesarios y una red de apoyo a nivel territorial en que se coordinan las actividades correspondientes. Para ello es necesario reforzar las municipalidades, a fin de que puedan cumplir con el papel de conectar a las diferentes actividades y a los distintos actores a nivel local. El enfoque territorial es necesario, sobre todo, en vista de los problemas especiales de los jóvenes rurales.

Un actor sumamente relevante en el esfuerzo por la inserción laboral juvenil son las ONG. Dada la heterogeneidad de la juventud y los enfoques diferenciados que se

requieren para enfrentar los retos correspondientes, estos organismos tienen el mejor potencial para trabajar con grupos de jóvenes con problemas especiales de vulnerabilidad y riesgo, ya que –debido a su conocimiento de las problemáticas locales– suelen tener mayor capacidad para desarrollar respuestas más ajustadas a sus características específicas. Obviamente, es importante que estos esfuerzos se vinculen con las actividades de las entidades públicas pertinentes.

Además, las propias organizaciones de los jóvenes merecen recibir el apoyo de las instituciones públicas y privadas. Si la orientación a su empoderamiento, junto con un reconocimiento de sus derechos y obligaciones, es un componente importante del fomento de la juventud, en general, y de la inserción laboral juvenil, en particular, las ONG deben jugar un papel muy importante.

Por último, si se considera que las actividades de apoyo a la inserción laboral de los jóvenes son necesariamente diversas, los agentes involucrados deben desarrollar un sistema de evaluación que permita medir el efecto de las intervenciones y promover el mejor uso de los recursos siempre escasos, en términos de efectividad, eficiencia y equidad (Abdala, 2000; Weller, 2004).

CONCLUSIONES

Jürgen Weller

A. PRINCIPALES HALLAZGOS

1. La importancia del entorno

Una inserción laboral demasiado temprana (relacionada con problemas de deserción escolar y sin un nivel educativo adecuado), tardía (producto del alto desempleo juvenil) o débil (en actividades de baja productividad y bajos ingresos) tiene un efecto negativo en los ingresos presentes y futuros de los jóvenes y sus hogares, en el combate a la pobreza, en la cohesión social de los países, en la ya muy desigual estructura socioeconómica de los países de la región, y en los procesos de maduración psicosocial que apuntan a la independencia y autonomía de los jóvenes.

Durante las últimas décadas, los mercados de trabajo latinoamericanos han experimentado profundas transformaciones que afectaron la inserción laboral de sucesivas cohortes de jóvenes. Economías con bajas y volátiles tasas de crecimiento, mercados con creciente presión competitiva, nuevas tecnologías que tienden a acelerar y profundizar el intercambio de mercancías e información, así como las reformas orientadas a incrementar la eficiencia de los mercados, dejaron huellas en el nivel del empleo y sus características. Especialmente durante la serie de crisis iniciadas a fines de los años noventa, se ha observado una débil expansión del empleo, y sobre todo del empleo asalariado formal, lo que ha restringido el acceso a ocupaciones productivas para nuevos contingentes de la fuerza laboral, entre los que destacan los jóvenes. En consecuencia, el desempleo juvenil subió de manera preocupante y descendió la proporción de jóvenes que lograron insertarse en el sector formal de la economía.

En las investigaciones presentadas en este volumen, se pueden apreciar la manera en que los principales actores perciben la situación y las perspectivas del entorno económico y laboral. Al respecto, se constata una interesante diferencia entre los empresarios y los jóvenes. En las perspectivas de los primeros, se refleja en forma bastante clara la evolución del ciclo macroeconómico de cada país y las expectativas relacionadas con acontecimientos específicos, como el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, en el caso de El Salvador. Entre los jóvenes, en cambio, predomina una interpretación mayormente pesimista de la situación y de las perspectivas económicas. Sobre este punto, hay que tomar en

cuenta que, si bien las investigaciones de este estudio se realizaron en un momento en que prácticamente todas las economías de la región experimentaron un repunte económico, en muchos de sus países gran parte de la población consideró que esta reactivación apenas la beneficiaba.¹ En este contexto, se reforzó la percepción de muchos jóvenes en cuanto a que las economías de mercado generan beneficios desiguales y que precisamente ellos no participan de las mejorías macroeconómicas. Por otra parte, los empresarios avizoran –en mayor o menor grado, según las características de cada país– las oportunidades venideras y ajustan sus expectativas de manera correspondiente, incluidas las relacionadas con la contratación de personal.

La percepción notoriamente más pesimista de los jóvenes se debe, además, a otros dos aspectos. Primero, en muchos países existe una muy generalizada interpretación crítica no solo de la situación y las perspectivas económicas y sociales, sino también de la realidad política, destacándose las menciones a la corrupción y el clientelismo. En estos casos, las eventuales expectativas de que se implementen políticas públicas capaces de mejorar las condiciones socioeconómicas de la juventud, contrastan con una baja valoración del quehacer político.

Segundo, la transformación de los mercados de trabajo ha mermado las expectativas de bienestar de los jóvenes, tanto en el corto como en el largo plazo. Las relaciones laborales más precarias –en que abundan sobre todo los empleos sin contrato, con contratos a plazo o mediante contratos especiales diseñados para fomentar la inserción laboral, pero que conllevan pocos beneficios–, así como el incumplimiento de las leyes laborales, dificultan el desarrollo de estrategias para una inserción laboral estable y de largo plazo. Aunque generalmente reconocen que su situación material es mejor que la de la generación anterior –cuando aquella era joven–, muchos jóvenes consideran que la generación de sus padres, pese a contar con niveles más bajos de educación formal, tuvo mayores oportunidades al respecto. Ellos, en cambio, se encuentran en una situación de marcada incertidumbre y perciben que los empleos a su disposición no les permiten progresar en trayectorias laborales ascendentes. De hecho, el empleo de los jóvenes se caracteriza por su alta rotación y una multiplicidad de experiencias laborales fragmentadas. En el contexto de una creciente y generalizada inestabilidad laboral, esto implica que una trayectoria que abarque unos pocos puestos estables a lo largo de la vida laboral tiende a desaparecer de sus expectativas, de modo que los jóvenes se adaptan a una “nueva normalidad laboral” (véase el cap. III, de Sepúlveda, en este volumen).²

En relación con este hecho, no es evidente si se trata de procesos generalizados de precarización o si estos se concentran en el margen, en el sentido de que los nuevos

¹ La investigación empírica se efectuó principalmente en el año 2004; los años previos han sido caracterizados como la “media década perdida” para América Latina, debido a su bajo crecimiento económico y al impacto correspondiente en el bienestar de la población. Véase el recuadro I.1 en el capítulo I de este volumen.

² La percepción negativa se encuentra, sobre todo, entre los jóvenes provenientes de hogares de escasos recursos, grupo en los que se concentraron varios de los estudios.

contratos –muchos de ellos para jóvenes– se caracterizan por ser más inestables, con menos protección, además de tener otras falencias, mientras se mantienen la mayor parte de los contratos ya existentes. En el segundo caso, el proceso sería obviamente mucho más gradual. La información disponible permite concluir que en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) prevalecen procesos del segundo tipo.³ Si se utiliza la permanencia en los puestos de trabajo como indicador para los países latinoamericanos, la evidencia es mixta, dado que en algunos de ellos se registran pronunciadas caídas en la duración media en el empleo, mientras en otros este indicador se ha mostrado estable (BID, 2003, anexo, cuadro 52). Por otra parte, el aumento del empleo en los sectores de baja productividad es un proceso que afecta tanto a jóvenes como a adultos.⁴

En este contexto de precarización de las relaciones laborales, particularmente los jóvenes provenientes de hogares pobres experimentan una fuerte presión sobre sus condiciones de vida, no solo en términos materiales, sino también con respecto a la cohesión familiar y el desarrollo de relaciones sociales más amplias.⁵

2. Tecnología y flexibilidad

Aunque el contexto macroeconómico no ha sido últimamente favorable para la inserción laboral juvenil, en los estudios sobre la percepción de las empresas se destaca que en muchas de ellas se estima que el cambio tecnológico las favorece. De esta manera, si bien en la mayoría de ellas se afirma que no se proponen contratar específicamente a jóvenes, la valoración de las habilidades necesarias para aprovechar el potencial de los cambios tecnológicos las llevan a contratarlos. En efecto, en un alto porcentaje de las empresas se considera –entre las características favorables de los jóvenes– su manejo de las nuevas tecnologías.⁶

³ Específicamente, en estos países no se ha encontrado una reducción significativa de las relaciones laborales de largo plazo, pero entre los nuevos contratos hay un fuerte aumento de contratos temporales, y para los jóvenes se reduce el tiempo de permanencia en un puesto de trabajo (Auer y Cazes, 2002; Morissette y Johnson, 2005). A su vez, Gregg y Wadsworth (2000) observan en el Reino Unido una marcada caída de los salarios de entrada al mercado laboral.

⁴ Véase el capítulo I en este volumen. Se ha enfatizado que en algunos países la precarización es una tendencia generalizada; véase, por ejemplo, el cap. IX, de Chacaltana en este volumen.

⁵ Cabe recordar el elevado nivel de pobreza que afecta a muchos de los países de la región. A inicios de la presente década, el porcentaje de la población que se hallaba por debajo de la línea de pobreza era de 18,8% en Chile; 49% en Ecuador (solo zonas urbanas); 48,9% en El Salvador; 61% en Paraguay y 54,8% en Perú. Dados los bajos niveles de los ingresos laborales, no sorprende que también sean pobres muchas personas que trabajan, siendo el nivel de pobreza entre los ocupados de las zonas urbanas, en los cinco países, de 10, 39, 30, 32 y 36%, respectivamente (Cepal, 2005c).

⁶ Véanse los cap. VI y VII, de Vega y Carranza y Martínez, respectivamente, en este volumen. Hay que tomar en cuenta que en los estudios se abarcaron empresas formales de sectores específicos y se dejó fuera a las microempresas y rubros como la agricultura y la construcción, que probablemente aplican lógicas diferentes en el momento de la contratación.

De este modo, se confirma el supuesto de que el cambio tecnológico reciente favorece la contratación de jóvenes, con la restricción de que el número de jóvenes favorecidos por este sesgo es limitado, tanto por parte de la oferta como de la demanda.⁷ Aun así, a este respecto son mayoritariamente los adultos quienes enfrentan obstáculos para el acceso a nuevos empleos con alta o media demanda de manejo tecnológico. Un reflejo de este sesgo “pro joven” es la preferencia por contratar jóvenes en lugar de adultos, siempre y cuando ya tengan experiencia laboral (*véase* el cap. VII, de Martínez, en este volumen).

En relación con la demanda por parte de las empresas de habilidades en el manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), se exige un creciente nivel educativo y la educación secundaria completa surge con creciente fuerza como condición mínima para la contratación. A este respecto, se observa un interesante contraste entre los porcentajes relativamente elevados de las empresas cuyos ejecutivos estiman que su fuerza laboral es adecuada en cuanto a educación y aquellos de los que opinan que los sistemas educativos no responden a las necesidades del mercado. Este resultado aparentemente contradictorio puede tener que ver con necesidades diferenciadas según tamaño y rubro de empresa.⁸ Otro elemento relevante puede ser la incertidumbre de los propios empleadores acerca de los conocimientos y habilidades necesarias en el futuro, en el contexto de un acelerado cambio tecnológico y económico.⁹

Cabe notar que, contrariamente a lo expresado en las empresas urbanas encuestadas, en las zonas rurales se reporta una demanda más bien limitada y concentrada en ocupaciones de baja calificación, sobre todo en países caracterizados por grandes zonas rurales débilmente integradas a los circuitos urbanos y con un relativamente pequeño sector rural no agropecuario. En consecuencia, los jóvenes rurales con cierto nivel de educación no encuentran oportunidades adecuadas de empleo y se ven frustrados en sus aspiraciones u obligados a migrar a las zonas urbanas o a emigrar del país.¹⁰

⁷ Por otra parte, también se reportan casos en que las empresas tienen dificultades para conseguir mano de obra con calificaciones específicas. En Chile, El Salvador y Paraguay, entre un 12% y un 17% de las empresas entrevistadas señalaron que su dotación de personal no es adecuada en términos de habilidades técnicas (*véase* el cap. V, de Campusano, en este volumen).

⁸ Por ejemplo, en Ecuador se encontró que para las empresas de servicios, el nivel educativo es prioritario, mientras que para las industrias manufactureras, es más relevante la capacidad de aprendizaje (*véase* el capítulo VII, de Martínez en este volumen). Por otra parte, en las pequeñas y medianas empresas se suelen requerir habilidades específicas, mientras en las grandes se demandan habilidades generales. Además, las actividades de capacitación aumentan con el tamaño de las empresas (*véase*, por ejemplo, Chacaltana, 2004b).

⁹ Como se argumenta en el capítulo XII de este volumen al respecto, un esfuerzo mancomunado de los sectores público y privado –incluidas las organizaciones de trabajadores– para hacer un análisis continuo de las tendencias tecnológicas y económicas, puede contribuir a orientar a muchas empresas en cuanto a sus futuras necesidades de calificación de mano de obra.

¹⁰ *Véase* Alcázar, Rendón y Wachtenheim (2002).

Un aspecto que aparece con frecuencia en los estudios sobre el mercado de trabajo y emerge con mayor fuerza en los de inserción laboral juvenil, es la tensión existente en las exigencias de las empresas que desean tener una fuerza laboral flexible pero, a la vez, estable. En el contexto de mercados más volátiles y cambios tecnológicos más veloces, la necesidad de una mayor flexibilidad induce a las empresas a establecer relaciones laborales de más corto plazo. En efecto, en muchas de ellas se asigna un gran valor a la mayor flexibilidad de la mano de obra juvenil, entendiendo por ello básicamente dos conceptos diferentes. Primero, para muchas empresas es muy importante la capacidad de aprendizaje de los jóvenes, aspecto que les permite asumir rápidamente nuevas tareas y facilita la incorporación de nuevas tecnologías y procesos productivos (*véase* el cap. V, de Campusano, en este volumen). Segundo, en algunos casos se ha observado que en numerosas empresas los jóvenes son vistos como una fuerza laboral de ajuste a los vaivenes del mercado, pues su contratación y despido son menos onerosos que si se trata de trabajadores de mayor antigüedad. Además, su menor experiencia en cuanto al funcionamiento y las reglas del mercado de trabajo, el bajo nivel de sindicalización y sus condiciones contractuales frecuentemente precarias facilitan a las empresas un manejo flexible de la contratación y el despido de los jóvenes.¹¹

Por otra parte, en muchas empresas predomina el interés en una mayor estabilidad de su fuerza de trabajo, argumentándose que la elevada rotación de la mano de obra juvenil se debe, más que todo, a que los jóvenes se encuentran en procesos de transición, con su vocación aún no definida, que las urgencias económicas los obligan a aprovechar oportunidades de mejores ingresos, y que se frustran rápidamente ante situaciones adversas. En consecuencia, la contribución de las empresas a esta alta rotación provendría mayormente de despidos de trabajadores que no cumplen con las expectativas puestas en ellos, más que de una estrategia generalizada de relaciones laborales de corto plazo. Sin embargo, el interés de las empresas en la estabilidad de sus empleados se correlaciona positivamente con el nivel de especialización de estos, ya que la sustitución de los trabajadores más calificados presenta mayores dificultades y es más costosa.

En efecto, es bien sabido que el interés de las empresas en cierta estabilidad laboral mínima se vincula estrechamente con el costo de la formación formal e informal de la mano de obra (capital humano específico), porque una elevada rotación implica que se requiere volver a capacitar una y otra vez a nuevos trabajadores, en materias que sus respectivos antecesores ya dominaban. Esta relación entre capacitación y estabilidad laboral se confirma en los estudios presentados. Por ejemplo, en muchas empresas se prefiere capacitar en el mismo lugar de trabajo, lo que subraya la impor-

¹¹ Al respecto, se observa que la subcontratación tiene un peso creciente en el conjunto de la fuerza laboral, y que especialmente juega un importante papel de ajuste en el margen, para el aumento y la reducción flexible del personal.

tancia del capital humano específico.¹² La rotación es generalmente mayor en el caso de las ocupaciones de menores requisitos educativos (véase el capítulo VII, de Martínez, en este volumen), lo que desestimula la capacitación de los jóvenes de bajo nivel educacional que usualmente ocupan estos empleos. Dicho factor contribuye a que estos jóvenes no solo acumulen menos capital humano en el sistema educativo, sino también en el mundo del trabajo, en comparación con los jóvenes de mayor escolaridad (véase también el capítulo III, de Sepúlveda, en este volumen). En consecuencia, el factor experiencia –que genera un importante premio salarial a lo largo de la vida laboral de estos últimos– lo hace en mucho menor grado en el caso de los jóvenes con menos años de estudios, lo que profundiza la brecha de ingresos entre ambos grupos.

No obstante, la información sobre las causas predominantes del fin de las relaciones contractuales –sobre todo para los jóvenes– no es conclusiva. En los grupos focales, los propios jóvenes resaltan que los contratos de corto plazo son aquellos a los que pueden aspirar usualmente y que su situación contractual es débil, de manera que la amenaza de despido en caso de no cumplir con las órdenes superiores –a veces percibidas como abusos– es casi omnipresente (véase el capítulo IV, de Palau, Caputo y Segovia, en este volumen).

Chacaltana (2004b) lo confirma en su estudio sobre las empresas peruanas, que reportan una elevada proporción de finalización de la relación laboral a causa del término del contrato a plazo o del incumplimiento de las expectativas de la empresa. Este autor destaca, por lo tanto, que el interés de las empresas en la estabilidad de sus trabajadores se limita a un núcleo de ellos, mientras otros son contratados de manera flexible. La preponderancia del despido por motivos de la empresa aparece también en los resultados de las encuestas de hogares, aunque cabría enfatizar que, en este caso, el instrumento de medición no es muy afinado.

Por otra parte, como ya se dijo, en las empresas se subraya que muchos jóvenes tienen interés en cambiar a menudo sus puestos de trabajo, sea porque aspiran a mejores condiciones laborales, sea porque quieren acumular experiencia (*job shopping*). Esta interpretación es confirmada por De la Lastra y Campusano (véase el capítulo X en este volumen), quienes constatan que la mayoría de los términos de contrato a lo largo de las trayectorias laborales de los adultos jóvenes entrevistados obedecían a decisiones de los propios asalariados. Dado que en las respuestas se refleja la percepción subjetiva del dinamismo en el mercado de trabajo, estas discrepancias quizás no sorprenden. De todas maneras, conviene considerar que existen diferencias entre países; asimismo, la importancia de las causas puede cambiar en un país específico, según la situación de la economía y del mercado de trabajo en general, así como de la condición socioeconómica y del proyecto inmediato y futuro de los sujetos en particular.

¹² Saavedra y Chacaltana (2001, p. 161) encuentran, para Perú, que la capacitación en el centro de trabajo genera mayores retornos que aquella en diferentes tipos de institutos o centros de formación, particularmente en el caso de los jóvenes.

3. Primer empleo y trayectorias

En el análisis del desempleo juvenil, se aprecia que es necesario diferenciar entre los problemas de los jóvenes que buscan trabajo por primera vez y aquellos que ya adquirieron cierta experiencia laboral. Los primeros tienen un notorio problema de acceso al mercado de trabajo –como lo indica su tiempo de búsqueda, más prolongado que para los jóvenes cesantes–, mientras en el caso de estos últimos, es la breve permanencia en los puestos de trabajo y, por tanto, la elevada rotación, el factor que explica el alto nivel de desempleo (Weller, 2003).

Si bien en algunas empresas se expresa que contratan a jóvenes con una buena formación, aunque no tengan experiencia, los jóvenes enfrentan generalmente una demanda más amplia, en el sentido de que para la inserción laboral se les piden calidades adicionales (experiencia, conexiones personales, manejo de pautas culturales, esfuerzo individual, y otras). En consecuencia, más allá de las correlaciones positivas en el nivel agregado, muchos jóvenes perciben que la relación entre escolaridad y acceso al empleo productivo se está debilitando.

Es característico que a los jóvenes que buscan trabajo por primera vez se les exija educación y experiencia para ingresar al mercado laboral, y por ende reclaman que, ante la falta de experiencia, no les den la oportunidad de adquirirla (*véase* el capítulo II, de Espinosa, en este volumen). Además, las deficiencias en el funcionamiento del mercado laboral –falta de transparencia, mecanismos de exclusión y discriminación– profundizan el problema de acceso para grupos específicos. De ahí la importancia de fomentar el acceso a un primer empleo en el sector formal y, de hecho, hay algunos aspectos que le asignan gran relevancia a este paso. Entre ellos destacan el aprendizaje de nuevas destrezas –generalmente, más en la modalidad de “aprender haciendo” que por esquemas de capacitación formales–, la acumulación de experiencia laboral, la posibilidad de relacionarse con otras personas –tanto de la misma generación, como adultas– en un nuevo contexto de socialización y, de esta manera, establecer redes sociales que trasciendan el contexto familiar. De hecho, muchos jóvenes valoran estos aspectos, aunque las condiciones de trabajo no resulten de su agrado: bajos salarios, trato poco respetuoso, entre otras.

Debido al creciente predominio de experiencias laborales fragmentadas, se prolonga el período de transición hacia una inserción relativamente estable. Característico de ello es el aumento de la simultaneidad del estudio y el trabajo y de las expectativas que muchos jóvenes mantienen en relación con futuros logros educativos, aun después de haber abandonado el sistema educacional. En este contexto, cabe tomar en cuenta que las trayectorias fragmentadas –aunque para algunos jóvenes sean más que todo características de la fase inicial de la inserción laboral– tienen un efecto de largo plazo, por ejemplo, con respecto a la acumulación de derechos en los sistemas de protección social (*véase* el capítulo VIII, de Schkolnik, en este volumen). Ahora, si se prolongan más allá de la fase inicial, sus consecuencias son aún más serias, pues afectan a la capacidad de endeudamiento de largo plazo, como por ejemplo: créditos hipotecarios y para la educación de los hijos.

Como se señalaba en el capítulo anterior, los esquemas de capacitación y de fomento del primer empleo deben necesariamente ser flexibles y ajustados a las características específicas del grupo meta. Sin embargo, se debe considerar que las experiencias con el primer empleo son muy variadas y de ninguna manera inician, en todos los casos, trayectorias laborales ascendentes. Más bien, en los estudios sobre trayectorias laborales se advierte que el primer empleo no es suficiente para una inserción laboral estable y de mejorías continuas, y que existe una alta heterogeneidad de trayectorias. En un extremo se puede constatar que los jóvenes de bajo nivel educativo formal, aunque pueden acumular ciertas destrezas, generalmente no logran establecer trayectorias ascendentes y, como ya se destacó, reciben solo modestos premios de ingresos laborales por la acumulación de experiencia.

Específicamente, muchos jóvenes de ambos sexos indican que, en un nivel educativo medio y medio-bajo, las mujeres jóvenes tienen ventaja para conseguir un empleo en los servicios, sobre todo en el comercio, pero este acceso generalmente se ve condicionado por tener ciertos atributos físicos y no genera calificaciones adicionales. De hecho, no se les reconoce la experiencia así adquirida y, más bien, se las excluye del acceso a estos trabajos cuando llegan a cierta edad. En el otro extremo, es característico que los jóvenes de mayor nivel educativo, en promedio, no solo alcancen una mayor estabilidad laboral sino que, además, se les recompense la acumulación de experiencia laboral por medio de crecientes premios salariales. De tal modo que no es ninguna sorpresa que la satisfacción con la trayectoria laboral se relacione estrechamente con el nivel educativo alcanzado.¹³

Hay que considerar, sin embargo, que las crisis económicas suelen golpear fuertemente a los jóvenes que entran al mercado de trabajo con formación universitaria, como lo indica, por ejemplo, el marcado incremento de su tasa de desempleo abierto y de su inserción en actividades de baja productividad (véase el capítulo I, en este volumen). De hecho, mientras en períodos de expansión económica, salir de la universidad con los conocimientos más actualizados puede darles una ventaja importante en el mercado de trabajo, en un contexto de magra generación de nuevos empleos esta ventaja cuenta menos, aumenta el “desempleo académico” y muchos jóvenes se ven obligados a colocarse en ocupaciones por debajo de los niveles de estudio alcanzados, por ejemplo, como técnicos, que son escasos en América Latina. Dada esta situación, y en contraste con lo mencionado anteriormente, en los períodos de crisis se produce una elevada insatisfacción entre los jóvenes con títulos universitarios, especialmente si a causa de un sistema educativo segmentado, muchos se ven excluidos de las oportunidades de acceder a los pocos puestos de trabajo disponibles, debido a que no se titularon en las universidades preferidas por las empresas, o si existe una segmentación por origen social (Núñez y Gutiérrez, 2004).

¹³ Un factor importante para trayectorias ascendentes parece ser la formación continua (véase el capítulo X, de De la Lastra y Campusano, en este volumen). Véase también Pérez Islas y Urteaga (2001), con respecto al vínculo nivel educativo-satisfacción.

Como se ha subrayado en la literatura, la elevada rotación laboral de muchos jóvenes se debe, en parte, a procesos de ajuste (*matching*) y acumulación de experiencia (*job shopping*). El descontento con su situación laboral actual, la búsqueda de mejores alternativas y el interés por trabajar en actividades distintas a las que han conocido impulsan a estos jóvenes a renunciar a sus puestos de trabajo. Muchos de ellos ingresan al mercado laboral con elevadas expectativas y no están dispuestos a sacrificarlas cuando las primeras experiencias no los satisfacen, como ocurre particularmente en el caso de jóvenes aún dependientes de sus padres de clase media o alta.¹⁴

Para muchos jóvenes, el matrimonio y la familia propia no son objetivos prioritarios, por lo que dedican mucha energía a la construcción de trayectorias laborales con las que puedan cumplir sus sueños. Una de las más recientes tendencias es que muchas mujeres jóvenes resaltan y valoran el grado de autonomía que el ingreso laboral propio les puede brindar y optan por retrasar la formación de una familia. Asimismo, existe un evidente cambio en los roles de género, impulsado por muchas mujeres jóvenes. Las urgencias económicas y laborales y la inestabilidad de los ingresos también tienden a retrasar la decisión de formar una familia, de manera que ambos procesos se refuerzan mutuamente.

Sin embargo, esta alta rotación laboral –en el grado que depende de las iniciativas de los jóvenes– usualmente termina cuando estos asumen responsabilidades familiares mayores, forman una familia propia y tienen hijos, de manera que la estabilidad de los ingresos adquiere una mayor importancia relativa. En este contexto, se ha observado que, en los casos en que hasta ese momento las expectativas laborales originales no se llenaron, algunos jóvenes se resignan a no haber logrado la trayectoria laboral esperada y reorientan sus aspiraciones de vida hacia sus hijos (*véase* el capítulo IV, de Palau, Caputo y Segovia, en este volumen).

Finalmente, cabe resaltar que el período reciente, debido a las condiciones macroeconómicas adversas, no fue muy favorable para las trayectorias ascendentes y en muchos países la emigración surgió como una alternativa, generalmente no deseada, pero viable para muchos jóvenes (Martínez P., 2000). Aunque en este contexto es característico que no se aspire a trayectorias ascendentes en términos ocupacionales –y de hecho, muchos emigrantes trabajan en ocupaciones por debajo de sus calificaciones–, las trayectorias factibles sí son ascendentes en términos de ingresos.

B. TENSIONES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

En los trabajos presentados en este volumen, se muestra que la inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo latinoamericanos es objeto de una serie de tensiones,

¹⁴ En su análisis de las experiencias de adultos jóvenes en Guayaquil, Chávez y Bernal (2005) encuentran cuatro tipos de relaciones entre expectativas originales y experiencias laborales: el divorcio entre los sueños y lo obtenido, las expectativas ajustadas, las expectativas realizadas y el incremento de las expectativas originales.

muchas de ellas vinculadas entre sí. Dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, estas tensiones obviamente no afectan a todos los jóvenes en el mismo grado. Sin embargo, en los estudios es posible advertir que muchos de ellos las experimentan en todos los países.

- Primera tensión: los jóvenes tienen hoy mayores niveles de educación formal que las cohortes etarias anteriores, pero también enfrentan mayores problemas de acceso al empleo.¹⁵ La causa de esta tensión seguramente no radica en que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o en que haya un exceso de jóvenes con altos niveles de educación, ya que el aumento de la brecha salarial en favor de los más educados –observado recientemente en América Latina– refleja que la demanda laboral más bien se sesga crecientemente hacia el personal más calificado. Por el contrario, los avances de la cobertura educacional son insuficientes para alcanzar la equidad y el desarrollo de la región –por ejemplo, en comparación con otros países de ingreso medio– y su calidad es inadecuada. Específicamente, los sistemas de educación y formación para el trabajo han sido débiles en abordar los cambios productivos y socioculturales recientes, de manera que no facilitan la transición al mundo laboral.
- Segunda tensión: es la que se observa entre la alta valoración que los jóvenes otorgan al trabajo en sí y las experiencias frecuentemente frustrantes con empleos concretos. Si bien se aprecia una creciente percepción funcional del trabajo principalmente como fuente de ingreso –que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles–, para muchos jóvenes este sigue siendo la piedra angular en el desarrollo de su identidad personal, a lo que contribuye el logro de nuevas relaciones sociales en el lugar del empleo. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes, ya que se reportan ingresos bajos, poca acumulación de conocimientos y habilidades, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, y en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que promete el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.
- Tercera y vinculada a la anterior: se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción en el mercado laboral y la realidad que viven en él. Las primeras se centran en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para

¹⁵ Se trata de la primera de las tensiones o paradojas analizadas por Martín Hopenhayn en relación con la situación de la juventud latinoamericana, y dadas a conocer, entre otros, en Cepal/oiu (2004, pp. 17-21). Las tensiones identificadas en este capítulo, que se concentran en aspectos de la inserción laboral de los jóvenes, pueden leerse en forma complementaria de aquellas.

formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, y otros. El cambio de roles de género ha reforzado incluso su peso a este respecto, pues cada vez son más las mujeres jóvenes que intentan aprovechar y desarrollar su potencial para alcanzar una mayor autonomía e independizarse de los roles tradicionales estrechamente relacionados con el hogar. Sin embargo, para muchos jóvenes, la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace solo parcialmente. Un elemento clave para las frustraciones correspondientes son los bajos ingresos laborales, que se reflejan en los elevados porcentajes de “trabajadores pobres”.

- Cuarta: en una visión dinámica, las características del mercado laboral se expresan en la tensión entre las necesidades y preferencias por una trayectoria laboral con una estabilidad mínima de empleo e ingresos –sobre todo a partir de la aspiración de los jóvenes de formar una familia propia– y una realidad laboral donde prevalecen una alta inestabilidad y precariedad. Los jóvenes actuales han hecho sus primeras experiencias laborales en esta “nueva normalidad laboral” y para algunos, ella representa un marco adecuado a sus aspiraciones de autonomía y creatividad. Sin embargo, para la mayoría no es un mercado de oportunidades múltiples y dinámicas, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables, lo que –en el contexto de un debilitamiento de los sistemas de protección social registrado en muchos países– genera una profunda incertidumbre que afecta al desarrollo de su personalidad y a su inclusión social.
- Quinta: el cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo requiere generalmente un plazo largo, en particular para alcanzar altos niveles de estudio. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo disponible para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar. Mientras que para los jóvenes provenientes de hogares pobres esta tensión se hace patente a temprana edad, para otros la tensión entre las aspiraciones a largo plazo y las urgencias a corto plazo surge con las responsabilidades que conlleva una familia propia. En estos casos, la tensión entre las aspiraciones y la realidad laboral a menudo se “resuelve” traspasando aquellas a la generación siguiente, de manera que los sacrificios del corto plazo posibilitan el cumplimiento de los hijos en el largo plazo.
- Sexta: las mujeres jóvenes están desarrollando de manera creciente un interés por alcanzar su propia autonomía, para lo que el empleo juega un papel clave, pero se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral. En todos los niveles educativos, las jóvenes presentan indicadores laborales desfavorables en comparación con sus coetarios masculinos. En consecuencia, y a pesar de sus niveles más altos de educación formal, también en el promedio del conjunto de las mujeres jóvenes los indicadores de inserción laboral son inferiores

a los de los hombres (Cepal, 2005c, pp. 167-171). Esta situación es especialmente grave respecto de las mujeres con bajos niveles educacionales, para las que existen muy pocas oportunidades de empleo productivo.

- Séptima: la creciente importancia de la combinación del trabajo con los estudios puede generar tensiones negativas, al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas, al abrir el acceso a oportunidades de otro modo negadas. De todas maneras, la importancia cada vez mayor del “aprendizaje continuo” implica una tensión creciente y duradera a lo largo de la vida laboral, con efectos potencialmente negativos para el tiempo de libre disposición y la vida familiar y social, especialmente en los países latinoamericanos con sus largas jornadas laborales.
- Octava: los jóvenes viven la tensión entre un discurso “meritocrático” –al que responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral– y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones juegan con frecuencia un importante papel para el acceso a empleos atractivos. La exclusión laboral de aquellos que no cuentan con este tipo de capital social refleja una marcada segmentación intrageneracional, que se está profundizando en muchos países a causa de crecientes diferencias en la calidad de la educación a la que jóvenes de diferente estatus socioeconómico tienen acceso.
- Novena: el mercado exige –entre otros requisitos– experiencia laboral, pero por una parte, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, por otra, el mercado no reconoce la experiencia generada en ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que a este grupo le resulta casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.
- Décima: los jóvenes muestran un creciente interés por la independencia laboral y el emprendimiento y por un discurso que estimula esta orientación, planteándola –entre otras– como alternativa de trabajo en el contexto de una baja generación de empleo asalariado. Sin embargo, existen considerables obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito, y otros), además de un alto riesgo de fracaso, y –salvo excepciones puntuales– no se han creado aún las instituciones necesarias para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo, y mucho menos en el caso de un fracaso. Asimismo, un contexto de crisis o bajo crecimiento económico, que limita la generación de empleo asalariado, restringe también las oportunidades de creación y expansión de nuevas empresas.
- Undécima: los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura domi-

nante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora –más de lo que a los jóvenes les parece justo– la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones subculturales que podrían afectar a la imagen de las empresas ante sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos.

Las tensiones señaladas afectan a los procesos de integración laboral y social. Muchas de ellas se relacionan con una tensión más profunda entre los sueños y las aspiraciones individuales y colectivas y una realidad social y económica que no facilita su cumplimiento. Esta tensión puede generar conflictos que se expresarían, con mayor o menor fuerza, tanto a nivel individual como bajo la forma de conflictos sociales, con componentes generacionales. Como es obvio, se trata de una tensión dinámica y los sueños y aspiraciones, tanto dentro como entre las subsecuentes cohortes de jóvenes, se desarrollan –por lo general– en direcciones imprevisibles, pero tampoco desconectadas por completo de la realidad cambiante de las sociedades.

C. DESAFÍOS: FORTALECER EL CAPITAL HUMANO, EL CAPITAL SOCIAL Y EL CAPITAL CULTURAL DE LOS JÓVENES

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes y enfrentar las tensiones antes identificadas, una precondition indispensable es contar con un entorno macroeconómico favorable, dado que solo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente en una cantidad relevante. Ningún programa que mejore el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias para el empleo de los jóvenes (la empleabilidad), aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción en el ámbito del trabajo puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, producto de altas y estables tasas de crecimiento económico y de las expectativas correspondientes que induzcan a las empresas a contratar más personal.

Muchas de las tensiones ya descritas se vinculan con un mercado de trabajo crecientemente volátil y precario para muchas personas que buscan empleo. Las antiguas previsiones y mecanismos de protección –de por sí accesibles solo para una parte de la fuerza de trabajo de la región– han perdido gran parte de su capacidad de regulación. En consecuencia, otro reto pendiente es una nueva regulación del mercado ocupacional, que fomente relaciones laborales en que se promueva, entre otros, mecanismos de protección acordes con las nuevas realidades económicas.¹⁶

Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento o la institucionalidad del mercado de trabajo. Aun más, no se pueden imaginar “soluciones” a todas las tensiones, que su-

¹⁶ Al respecto, véase Weller (2000, cap. VII) y la discusión sobre un pacto de cohesión social que abarca intervenciones en el mercado de trabajo en esta dirección, en Cepal (2004a, cap. 9).

puestamente las resolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados. Además, algunas se relacionan estrechamente con conflictos intergeneracionales dinámicos, que difícilmente pueden ser objeto de intervención de políticas públicas.

A continuación, se revisan los aspectos relacionados con la oferta, es decir, con las características de los jóvenes mismos que están detrás de algunas de las debilidades de la inserción laboral juvenil y de las tensiones identificadas previamente. Este análisis permite recalcar algunas opciones para mejorar dicha inserción, con cuyo objeto se retoman algunas de las propuestas discutidas en el capítulo anterior. Cabe recordar que para cualquier intervención en este sentido, es indispensable considerar la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos. Los retos que enfrentan los jóvenes de diferente género y nivel educativo, socioeconómico, cultural, étnico, y otros, difieren ostensiblemente, de manera que en lugar de buscar “la gran estrategia” se requiere desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Se hace necesaria, entonces, una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

Esta sección final se organiza alrededor de los conceptos de capital humano, capital social y capital cultural. Mientras los economistas tradicionalmente trabajan con el concepto de capital humano y recientemente han “descubierto” el capital social, los sociólogos suelen distinguir el capital social del capital cultural, donde el segundo incluye los aspectos de educación, capacitación y experiencia laboral que los economistas definen como determinantes del capital humano. En contraste, en este capítulo se entiende que para una inserción laboral exitosa se requieren capital humano (una educación y capacitación de buena calidad), capital social (redes de contacto relevantes) y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante).

1. Capital humano

Como se ha discutido en el capítulo anterior, mejorar la educación y la formación para el trabajo es un elemento clave en el desarrollo del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes. Estos han asumido claramente la relevancia de la educación, pero con bastante frecuencia se opina que la educación y la formación profesional no los prepara adecuadamente para el mundo laboral, y que las credenciales académicas se han devaluado. Esto se expresa en una presión “desde arriba hacia abajo”, en el sentido de que jóvenes con un título específico no consiguen trabajo en ocupaciones para las que supuestamente están capacitados, por lo que ocupan un espacio laboral inferior, desplazando a los jóvenes que se han preparado para estas ocupaciones (Novick, 2004). Además, los jóvenes enfrentan el avance de la segmentación del sistema educativo, que favorece a los graduados de colegios y universidades reconocidos por la calidad de su enseñanza, pero cuyo acceso es restringido por obstáculos financieros (Cepal/OIJ, 2004).

La conciencia sobre la relevancia de la educación es bastante generalizada, y hasta en el grupo con menos educación formal –jóvenes que salieron del sistema educativo sin terminar siquiera la educación primaria– resalta el interés (o el sueño) de volver a estudiar. El apoyo de la familia para poder completar su educación es un elemento muy valorado por muchos jóvenes, aunque también existen, obviamente, casos de marcadas discrepancias intergeneracionales sobre las perspectivas de vida de los jóvenes. Sin embargo, con frecuencia, las urgencias de corto plazo obligan a los jóvenes a insertarse tempranamente en el mercado de trabajo. Esta tensión se refleja nítidamente en el aumento del porcentaje de jóvenes que estudian y trabajan o estudian y buscan trabajo. En la medida en que el trabajo afecta al rendimiento escolar, debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje, este incremento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes.

Por otra parte, dada la relevancia que reviste la experiencia para la inserción laboral, trabajar durante la asistencia al sistema escolar en formas que no afecten significativamente el rendimiento de los estudios –en las vacaciones o durante el período de clases con un horario de trabajo acotado–, no solo generaría ingresos a los jóvenes, sino que los acercaría de manera importante al mundo laboral, al desarrollar y poner en práctica destrezas que no son gravitantes en el ámbito escolar (Krauskopf, 2003). Además, en el contexto de prolongadas transiciones al mundo adulto y laboral (*véase* el cap. III, de Sepúlveda, en este volumen), la combinación de estudios y trabajo en una forma adecuada puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales, y generar la autoestima y el reconocimiento de las propias capacidades necesarias para emprender los primeros pasos en su inserción.¹⁷

Es indudable que existen diferencias importantes según el trasfondo socioeconómico del hogar, ya que la modalidad benigna de la combinación de trabajo y estudios es más usual entre jóvenes de hogares de ingresos más altos que entre aquellos de hogares cuyos jóvenes se desempeñan en el primer tipo. Como se señaló en el capítulo anterior, en los casos de jóvenes de escasos recursos, los programas de transferencias condicionadas –que reducen la necesidad del trabajo infantil y juvenil– son un instrumento adecuado para limitar el impacto negativo de las urgencias de corto plazo. Además, habría que mejorar la flexibilidad del sistema educativo y de la legislación laboral, a fin de permitir la combinación de trabajo y estudios bajo condiciones benignas.

2. Capital social

Se ha enfatizado que el acceso al capital social es, a la vez, causa (por su distribución desigual) y solución (al mejorar su acumulación por parte de grupos en desventaja) de los problemas de inequidad de las sociedades latinoamericanas (Durston, 2003).

¹⁷ De la Lastra y Campusano (*véase* el cap. X, en este volumen) indican que un porcentaje elevado de los adultos jóvenes han tenido experiencias laborales durante su años de estudio.

Con respecto al acceso al mercado de trabajo, llama la atención la importancia que, tanto los empresarios como los jóvenes, le atribuyen a las recomendaciones de terceros para la contratación. En un mercado laboral al que le falta transparencia, como es bastante generalizado en América Latina, este comportamiento puede representar para las empresas la mejor solución alternativa (*second best*), sobre todo para aquellas de menor tamaño, que quieren evitar costosos procesos de selección. De esta manera, desde la perspectiva del funcionamiento del mercado de trabajo, este procedimiento de bajo costo no tiene por qué ser ineficiente si se aprovecha el buen conocimiento del recomendante sobre las habilidades del recomendado y se logra contratar a una persona con las características requeridas. Este debería ser el caso típico en que el recomendante requiere que la empresa siga valorando su opinión, sin arriesgarse a proponer la contratación de una persona claramente no apta para el puesto de trabajo en cuestión.

Diferente es el caso en que la contratación se basa en consideraciones políticas o personales, donde la empresa más bien está “invirtiendo” en futuros favores de cualquier índole de parte del recomendante, y aceptando una recomendación a pesar de que el recomendado no sería quizás el mejor candidato.¹⁸ En este caso, desde la perspectiva del funcionamiento del mercado de trabajo, estaríamos ante un mecanismo ineficiente que la empresa acepta voluntariamente o bajo presión, con tal de recibir favores o evitar “castigos” en el futuro.

De todas maneras, e independientemente de la lógica que pueda conducir a las empresas a preferir la contratación por recomendaciones, estas prácticas implican una dinámica de exclusión para los jóvenes que no cuentan con los contactos necesarios. En estas circunstancias, la distribución desigual de capital social predetermina poderosamente las oportunidades de acceso a empleos productivos y, por lo tanto, las futuras trayectorias laborales de muchos jóvenes. Esto genera grandes frustraciones, ya que en la realidad del mercado de trabajo se menosprecian los esfuerzos de educación y capacitación de aquellos que no cuentan con los contactos sociales requeridos. Además, quienes consiguen una inserción laboral bajo esta forma, logran reforzar aún más su capital social en detrimento de los jóvenes que carecen de estos contactos iniciales.

Con el fin de aumentar la eficiencia de la intermediación laboral y otorgar más equidad a los procesos de inserción laboral, es necesario mejorar la transparencia del mercado de trabajo, por ejemplo, mediante la certificación de competencias, agencias de (pre)selección de personal, apoyo al desarrollo de estrategias laborales de jóvenes en situación de desventaja, y mejoramiento cuantitativo y cualitativo de los sistemas de intermediación, aprovechando las nuevas TIC.

¹⁸ En los grupos focales con jóvenes y adultos jóvenes, el tema de la contratación privilegiada surgió con frecuencia. En los países que presentan la falta de una carrera de servicio civil con independencia de las fuerza políticas relevantes de turno, se destacó la importancia de los contactos políticos para conseguir un empleo en el sector público (véase el capítulo IV, de Palau, Caputo y Segovia, en este volumen).

3. Capital cultural

Para las empresas, los factores actitudinales y valóricos juegan un papel clave en la contratación de sus trabajadores, y en estos aspectos, los jóvenes son habitualmente peor evaluados que los adultos (*véase* el cap. V, de Campusano, en este volumen). En efecto, un importante obstáculo para la inserción laboral de muchos jóvenes es la falta de manejo de los códigos culturales vigentes y requeridos en el mundo laboral. A este respecto, habría que diferenciar entre los problemas causados por desconocimiento y los conflictos debidos a tensiones subculturales. Con relación a los primeros, se ha generalizado la idea de que los jóvenes no conocen las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas, lo que se expresa, por ejemplo, en una mala presentación de su documentación (*currículum vitae*) y en fallidas entrevistas de contratación. Una capacitación en esta área, sin duda alguna, puede ser una inversión eficiente destinada a mejorar las perspectivas de inserción laboral de aquellos jóvenes que poseen las calificaciones requeridas para un puesto específico.

De cualquier modo, tanto en los estudios sobre los jóvenes como en los de las empresas se subraya una actitud juvenil proactiva bastante generalizada. De hecho, muchos jóvenes indican la relevancia del esfuerzo personal —a pesar de muchos otros factores adversos. De esta manera, no obstante su crítica a la falta de preparación obtenida en los sistemas educativos y al contexto socioeconómico y político que los excluye, la gran mayoría de los jóvenes no muestran una actitud resignada, sino de apertura con respecto a las facilidades ofrecidas por las instituciones de apoyo y que podrían apoyarlos en sus procesos de inserción laboral. Esta actitud es corroborada por las empresas, que dan cuenta de la predisposición de los jóvenes frente al trabajo, en general, y a nuevos retos, en particular, entre las características positivas de las nuevas generaciones.

Por otra parte, muchos jóvenes perciben que son víctimas de discriminación a causa de sus expresiones culturales (ropa, corte de pelo, adornos corporales, y otros), que suelen ser rechazadas por el mundo laboral, sobre todo formal.¹⁹ Se trata como es obvio de una tensión permanente, dado que existen, en paralelo, procesos de filtración de expresiones culturales desde las subculturas hacia la cultura dominante. Empero, expresiones excluidas y castigadas en algún momento pueden llegar a ser toleradas e incluso incorporadas por la cultura que domina; asimismo, cada generación crea sus propias expresiones que causan nuevas tensiones con el entorno dominante. De todas maneras, cada joven deberá decidir hasta dónde y en qué momento está dispuesto a hacer compromisos con las exigencias del mundo laboral tradicional o si se esfuerza por encontrar su propio modo creativo y consistente con sus creencias y valores que le permita obtener ingresos.²⁰

¹⁹ Véanse, al respecto, las opiniones de los empresarios citadas en el cap. VI, de Vega y Carranza, en este volumen.

²⁰ Hay que tener en cuenta que la tolerancia hacia ciertas expresiones culturales no puede ser unilateral. Además, habría que distinguir entre expresiones de una ideología intolerante y represiva y la existen-

En relación con esta tensión subcultural, se encuentra la discriminación que algunos perciben por el simple hecho de ser jóvenes. En los estudios en que se analiza la perspectiva de los jóvenes, se muestra que no son pocos los que opinan que el mundo de los adultos les cierra el acceso a ciertos puestos de trabajo por el único motivo de su edad, en circunstancias que ellos estiman que cuentan con las capacidades para desempeñarse adecuadamente.²¹ Si bien es cierto que existen muchos conflictos del tipo incluido-marginado (*insider-outsider*), en que los adultos restringen el acceso a ciertas posiciones laborales basados en mecanismos de poder que provienen precisamente de su posición, no lo es menos que los jóvenes tienden a subestimar la relevancia que la experiencia laboral puede tener para el desempeño en ciertos puestos de trabajo.²² De tal manera que existe una tensión entre el “adultocentrismo” (Krauskopf, 2003) y las expresiones culturales-comerciales que muchos componentes de las subculturas juveniles resaltan como dinámicas y deseables, lo que se expresa en el esfuerzo de muchos adultos por “mantenerse jóvenes”. Además, existen procesos de filtración de expresiones culturales desde las subculturas hacia la cultura hegemónica, de modo que expresiones excluidas y castigadas en algún momento pueden llegar a ser toleradas e incluso incorporadas por esta. Por otra parte, cada generación crea sus propias expresiones que causan nuevas tensiones con el entorno dominante. No obstante, recientemente ciertos cambios en la estructura productiva y laboral –surgimiento y expansión de múltiples actividades en el sector de servicios, trabajo a tiempo parcial, estructuras laborales menos jerárquicas– ofrecen a los jóvenes nuevas oportunidades más compatibles con sus intereses y prioridades: trabajo en equipo, mayor flexibilidad horaria y otras innovaciones.

Por último, y como se ha discutido en el capítulo anterior, otro aspecto conflictivo en la contratación –que sin ser específico de su condición generacional, profundiza en los jóvenes afectados el sentimiento de trato injusto– es la discriminación por razones de género, socioeconómicas, étnicas, preferencias sexuales, y otras, que agudizan los procesos de exclusión y requieren una respuesta de largo aliento.

En conclusión, para mejorar la inserción laboral de los jóvenes es necesario establecer un círculo virtuoso entre un contexto más favorable –donde destacan las condiciones macroeconómicas que estimulan el crecimiento económico y, por tanto, la demanda laboral, y una nueva institucionalidad del mercado de trabajo– y un reforzamiento del capital humano, social y cultural de los jóvenes, sobre todo en situación de desventaja. Así se pueden crear y aprovechar oportunidades que permitan trayectorias laborales ascendentes y la reducción de las profundas desigualdades que caracterizan a la región.

cia de diferentes “escenarios” sociales que manejan diferentes códigos, sin que esto necesariamente implique una discriminación.

²¹ Por otra parte, también son frecuentes las expresiones de jóvenes que se sienten apoyados por adultos, y no solo de su propia familia.

²² Schkolnik (2005, p. 38) argumenta que el hecho de que los jóvenes de 20 a 29 años y los adultos de 30 a 59 años tengan los mismos niveles de inserción en los sectores de alta y baja productividad, indica que la discriminación por edad no es tan relevante.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, Ernesto (2004), "Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina", *Identidades y formación para el trabajo*, Mariangeles Molpeceres Pastor (coord.), Montevideo, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- _____. (2002), "Jóvenes, educación y empleo en América Latina", *Papeles de población*, N° 33, Toluca, Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados de Población, Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM).
- _____. (2000), "Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación juvenil", *Boletín CINTERFOR, Capacitación laboral de jóvenes*, N° 150, septiembre-diciembre.
- Abdala, Ernesto, Claudia Jacinto y Alejandra Solla (eds.) (2005), *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*, Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR)/Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Abdala, Ernesto y otros (2004), *Formación de jóvenes en alternancia*, Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR)/Centro de Capacitación y Producción (CECAF)/El Abrojo.
- Aglietta, Michel y Robert Cobbaut (2003), "The financialization of the economy, macroeconomic regulation and corporate governance", *Corporate Governance. An Institutional Approach*, Robert Cobbaut y Jacques Lenoble (eds.), Kluwer Law International.
- Aguirre, Miguel Arturo (2002), *Estudio sobre formas de vida de los jóvenes de El Salvador desde la perspectiva de: la educación, el trabajo, la salud y la vivienda*, San Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
- Alcázar, Lorena, Silvio Rendón y Eric Wachtenheim (2002), *Trabajando y estudiando en América Latina rural: decisiones críticas de los adolescentes*, Nueva York, Banco Interamericano de Desarrollo (BID)/Red de Centros de Investigación.
- ANEP (Asociación Nacional de la Empresa Privada) (2004), "ENADE 2004- El Salvador solidario: el compromiso de todos" [en línea], San Salvador <<http://www.anep.org.sv/ENADE2004/docenade04.pdf>>.
- _____. (2003a), "ENADE 2003-Gobernabilidad en democracia" [en línea], San Salvador <<http://www.anep.org.sv/ENADE2003/objetivos.html>>.
- _____. (2003b), "Propuestas de ANEP al foro de solidaridad por el empleo", El Salvador, Consejo Superior del Trabajo.

- _____. (2002), “ENADE 2002 - Libre comercio, democracia y desarrollo” [en línea], San Salvador <<http://www.anep.org.sv/ENADE2002/1intro.html>>.
- _____. (2001), “ENADE 2001- Propuesta para la construcción de un nuevo El Salvador, Levantemos y edifiquemos un nuevo El Salvador: el compromiso de todos. Segunda parte: políticas sociales y competitividad” [en línea], San Salvador <<http://www.anep.org.sv/ENADE2001/6polsoc.html>>.
- Apoyo (2005), “Encuesta Opinión Data 2005”, Lima, 16 de mayo.
- Auer, Peter y Sandrine Cazes (2002), “Introduction”, *Employment Stability in an Age of Flexibility. Evidence from Industrialized Countries*, Peter Auer y Sandrine Cazes (eds.), Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Banco Mundial (2005), *Children and Youth: a Framework for Action*, Washington, D.C.
- Batthyány, Karina (2004), *Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino?*, Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- Bauman, Zygmunt (2003), *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Gedisa.
- BCRP (Banco Central de Reserva del Perú) (s/f), sitio oficial [en línea] <<http://www.bcrp.gob.pe>>
- Beck, Ulrich (2003), “Capitalismo sin trabajo. Sobre mitos políticos, la economía global y el futuro de la democracia”, *Un mundo sin trabajo*, Luis J. Álvarez Lozano (coord.), México, D.F., Editorial Driada.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2005), “Programa de desarrollo y alcance juvenil. Informe de los diez años 1995-2005” [en línea], Washington, D.C., BID Juventud <<http://www.iadb.org/exr/mandates/youth/pdf/SPIDBFINAL.pdf>>.
- _____. (2003), *Se buscan buenos empleos*, Washington, D.C.
- Blanchflower, David G. y Richard B. Freeman (eds.) (2000), “Youth employment and joblessness in advanced countries”, *NBER Comparative Labor Markets Series*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Bourdieu, Pierre (1980), “La jeunesse n'est qu'un mot, en questions de sociologie”, *Questions de sociologie*, París, Les Editions de Minuit.
- Bravo, David y otros (2001), *Formación dual, un desafío para Chile*, Santiago de Chile, Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ)/Departamento de Economía de la Universidad de Chile/Ministerio de Educación.
- Bruni Celli, Josefina y Ricardo Obuchi (2002), “Adolescents and young adults in Latin America, critical decisions at a critical age: young adult labor market experience”, *Research Network Working Paper*, N° R-468, Washington, D.C., Banco Interamericano del Desarrollo (BID)/Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA).
- Cacciamali, Maria Cristina (2005), “Mercado de trabajo juvenil. Argentina, Brasil y México”, *Documentos de estrategias de empleo*, N° 2005/02, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Carnoy, Martin, Claudio de Moura Castro y Laurence Wolff (2000), “Las escuelas de secundaria en América Latina y el Caribe y la transición al mundo del trabajo”, *serie Informes técnicos*, Washington, D.C., Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Carosini, Leticia (2005), “Inserción laboral de los jóvenes en Paraguay: la visión de los empresarios” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CPES.pdf>>.

- Carranza, Marlon (2004), "Barrido de información" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/Grz, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/IUDOP.pdf>>.
- Castells, Manuel y otros (1999), *Critical Education in the New Information Age*, Lanham, Maryland, Rowman & Littlefield Publishers.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2005a), *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2005* (LC/G.2292-P/E), Santiago de Chile, diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.05.II.G.188.
- . (2005b), *Estudio económico de América Latina y el Caribe, 2004-2005* (LC/G.2279-P/E), Santiago de Chile, agosto. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.05.II.G.2.
- . (2005c), *Panorama social de América Latina 2004* (LC/L.2220-P/E), Santiago de Chile, noviembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.04.II.G.148.
- . (2004a), *Desarrollo productivo en economías abiertas* (LC/G.2234(S.E.30/3)), Santiago de Chile, junio.
- . (2004b), *Panorama social de América Latina, 2002-2003* (LC/G.2209-P/E), Santiago de Chile, agosto. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.03.II.G.185.
- . (2003), *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2002* (LC/G.2190-P/B), Santiago de Chile, abril. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: E/S.03.II.G.1.
- . (2002a), *Globalización y desarrollo* (LC/G.2157(S.E.29/3)), Santiago de Chile, abril.
- . (2002b), *Panorama social de América Latina, 2001-2002* (LC/G.2183-P/E), Santiago de Chile, octubre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.02.II.G.65.
- . (2001), *Panorama social de América Latina, 2000-2001* (LC/G.2138-P/E), Santiago de Chile, octubre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.01.II.G.141.
- CEPAL/CELADE (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía-División de Población de la Cepal) (2004), "América Latina y el Caribe: estimaciones y proyecciones de población, 1950-2050", *Boletín demográfico*, N° 73 (LC/G.2225-P), Santiago de Chile.
- . (2003), "América Latina: población por años calendario y edades simples, 1995-2005", *Boletín demográfico*, N° 71 (LC/G.2197-P), Santiago de Chile.
- . (2002), "América Latina y el Caribe: estimaciones y proyecciones de población. 1950-2050", *Boletín demográfico*, N° 69 (LC/G.2152-P), Santiago de Chile.
- CEPAL/OIJ (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Iberoamericana de Juventud) (2004), *La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias* (LC/L. 2180), M. Hopenhayn (coord.), Santiago de Chile.
- . (2003), *Juventud e inclusión social en Iberoamérica* (LC/R.2108/E), Santiago de Chile.
- . (2001), "Adolescencia y juventud en América Latina: problemas, oportunidades y desafíos en el comienzo de un nuevo siglo", *Notas de análisis sobre la temática* [en línea] <<http://www.cinterfor.org.uy>>.

- _____. (2000), "Adolescencia y juventud en América Latina y el Caribe: problemas, oportunidades y desafíos en el comienzo de un nuevo siglo", *serie Población y desarrollo*, N° 9 (LC/L.1445-P/E), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.00.II.G.122.
- Chacaltana, Juan (2005a), *Capacitación laboral proporcionada por las empresas: el caso peruano*, Lima, Consorcio de Investigaciones Económicas y Sociales (CIES).
- _____. (2005b), "Políticas de empleo para jóvenes en Perú" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Chacaltana_Políticas_de_empleo_jovenes.pdf>.
- _____. (2005c), *Programas de empleo en el Perú: racionalidad e impacto*, Lima, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (CEDEP)/Consorcio de Investigaciones Económicas y Sociales (CIES).
- _____. (2005d), "Trayectorias laborales de jóvenes peruanos" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Chacaltana.pdf>>.
- _____. (2004a), "La inserción laboral de jóvenes en Perú: una revisión de datos, estudios y experiencias de promoción" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CEDEP.pdf>>.
- _____. (2004b), "La inserción laboral de jóvenes en Perú: la visión de los empresarios" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CEDEP_Empresarios.pdf>.
- _____. (2001), "Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas", *Revista de economía*, vol. 24, N° 48, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).
- _____. (2000a), *Dinámica del desempleo: resultados de la encuesta nacional de hogares 1997-1998*, Lima, Instituto Nacional De Estadística e Informática (INEI)/ Programa para el Mejoramiento de las Encuestas y la Medición de Condiciones de Vida en América Latina y el Caribe (Programa MECOVI).
- _____. (2000b), "Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas", *Revista de economía*, vol. 24, N° 48, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).
- _____. (1999), *Un análisis dinámico del desempleo en el Perú*, Lima, Instituto Nacional de Estadística e Informática/Programa MECOVI-Perú.
- _____. (1993), "La movilidad ocupacional en Lima Metropolitana: una aproximación macroeconómica", Documento de trabajo, N° 2, Lima, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)/Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC).
- Charlín, Marcelo, Paulina Fernández y Francesca Camelio (2005), *Propuestas sobre políticas, programas y proyectos para el fomento de la inserción laboral de jóvenes en Chile*, Santiago de Chile, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Chávez, Gardenia y Gabriela Bernal (2005), "Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil, Ecuador" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/UPS_Ecu.pdf>.

- CIDE (Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación) (2004), “Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos en Chile” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ < <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CIDE.pdf>>.
- Coriat, Benjamín (1998), *Los desafíos de la competitividad*, Buenos Aires, Eudeba.
- De Ibarrola, María (2004), “Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social”, *Tendencias y debates*, N° 1, Buenos Aires.
- De la Garza Toledo, Enrique (2001), “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*, Enrique de la Garza Toledo y Julio Cesar Neffa (comps.), Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- _____. (2000), “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX” *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Enrique De la Garza, (coord.), México, D.F., El Colegio de México/ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)/Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/ Fondo de Cultura Económica (FCE).
- Delvalle, Juan (2001), “Inequidades de género en la inserción laboral en Paraguay”, *Revista de análisis económico y sociedad*, N° 4, Zona Norte, Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC).
- DGEEC (Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos) (2003), “Encuesta Permanente de Hogares (EPH): principales resultados”, Asunción, Presidencia de la República/Secretaría Técnica de Planificación/Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Díaz, Juan José y Eduardo Maruyama (1999), *La dinámica del desempleo urbano en el Perú: tiempo de búsqueda y rotación laboral*, Lima, Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Díez de Medina, Rafael (2001), *Jóvenes y empleo en los noventa*, Montevideo, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- DIGEMIN (Dirección General de Migraciones y Naturalización) (s/f), sitio oficial [en línea] <<http://www.digemin.gob.pe/>>
- Du Bois-Reymond, Manuela y Andreu López (2004), “Transiciones tipo yo-yo y trayectorias fallidas: hacia las políticas integradas de transición para los jóvenes europeos”, *Libro estudios de juventud*, N°65/04, Madrid, Instituto de la Juventud (INJUVE).
- Ducci, María Angélica (2001), “Training and retraining in Latin America”, *Labor Market Policies in Canada and Latin America. Challenges of the New Millenium*, Albert Berry (ed.), Boston, Kluwer Academic Publishers.
- Durston, John (2003), “Capital social: parte del problema, parte de la solución, su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe”, *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe* (DDR/1), Raúl Atria y Marcelo Siles (comps.), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal)/Universidad del Estado de Michigan.
- _____. (1992), “Limitantes de ciudadanía entre la juventud latinoamericana”, *Revista iberoamericana de juventud*, N° 1, Madrid, Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ).
- Eicher, Margrit y Ann Matthews (2004), “What is work? Looking at all work through the lens of unpaid housework”, inédito.

- Espinosa, Betty y Ana Esteves (coords.) (2005), "Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Quito-Ecuador" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSO-ECU%20final.pdf>>.
- Evans, Karen y Rudd, Peter (1998), *Structure and Agency in Young Adult Transitions*, San Diego, California, SRA Conference.
- Fajnzylber, Eduardo y Gonzalo Reyes (2005), "Dinámica del empleo juvenil: resultados preliminares con datos del seguro de cesantía", *En foco*, N° 54, Santiago de Chile, Expansiva.
- Fawcett, Caroline (2002), "Los jóvenes latinoamericanos en transición: un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe", *serie Documentos de trabajo mercado laboral*, Washington, D.C., Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Fawcett, Caroline S. y Sarah Howden (1998), "El tema de género en los programas de formación técnica y profesional", *Women in Development (WID)*, N° 103, Washington, D.C., Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) (2005), "Ecuador: informe sobre los requerimientos de la demanda laboral" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSO-ECU%20Demanda%20Laboral.pdf>>.
- _____. (2004), "Inserción laboral de jóvenes y las experiencias de políticas públicas. El caso de Chile" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSO-CHI.pdf>>.
- Fullin, Giovanna (2001), "Précarité de l'emploi et instabilité du revenu: les stratégies des travailleurs et le rôle de la famille comme protection contre le risque", *Huitièmes journées de sociologie du travail. Marchés du travail et différenciations sociales. Approches comparatives*, Aix-en-Provence, Laboratoire de Économie et Sociologie du Travail (LEST).
- FUNDASALVA (Fundación Antidrogas de El Salvador) (2004), "Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en El Salvador" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FUNDASALVA.pdf>>.
- FUSADES (Fundación Salvadoreña de Desarrollo Económico y Social) (2003), "Competitividad para el desarrollo", *Informe de desarrollo económico y social*, San Salvador.
- _____. (2002), "Invirtamos en educación para desafiar el crecimiento económico y la pobreza", *Informe de desarrollo económico y social*, San Salvador.
- Gallart, María Antonia (2001a), "La articulación entre el sector público y la empresa privada en la formación profesional de América Latina", *Formación para el trabajo: ¿pública o privada?*, Guillermo Larbarca (coord.), Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- _____. (2001b), "Los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres: la respuesta de los programas de formación en América Latina", *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*, Enrique Pieck (coord.), México, D.F., Universidad Iberoamericana.

- _____. (coord.) (2000a), *Formación, pobreza y exclusión*, Montevideo, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR)/Red latinoamericana de Educación y Trabajo (RET).
- _____. (2000b), "Introducción: los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres: la respuesta de los programas de formación en América Latina", *Formación, pobreza y exclusión*, María Antonia Gallart (coord.), Montevideo, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR)/Red latinoamericana de Educación y Trabajo (RET).
- Garavito, Cecilia y Martín Carrillo (2004), "Feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en el Perú: 1978-2003", *Programa temático: la feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe*, Rosaura Sierra y Gisela Rodríguez (comps.), México, D.F., Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC)/Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- García-Huidobro, Guillermo (2002), "Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile", *serie Macroeconomía del desarrollo*, N° 17 (LC/L.1833-P/E), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.02. II.G.139.
- Gatica, Jaime y Mariana Schkolnik (2005), "Procesamiento especial de encuestas de hogares de Chile 1996 a 2003" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Hogares_Chile.pdf>.
- Giddens, Anthony (1995), *La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Gorz, André (1998), *Misérias del presente, riquezas de lo posible*, Buenos Aires, Paidós.
- Granovetter, Mark (2000), *Le marché autrement*, París, Desclée de Brouwer.
- Gregg, Paul y Jonathan Wadsworth (2000), "Mind the gap, please: the changing nature of entry jobs in Britain", *Economica*, vol. 67, Oxford, Blackwell Synergy.
- Guimarães, Nadya (2004), *Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*, São Paulo, Universidad de São Paulo/ Editora 34.
- Heikel, María Victoria (2005), "Revisión de la información sobre la inserción laboral de jóvenes y las experiencias con políticas, programas y proyectos para su fomento" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/SEFEM.pdf>>.
- Henríquez, Helia y Verónica Uribe-Etcheverría (2003), "Trayectorias laborales: la certeza a la incertidumbre", *Cuaderno de investigación*, N° 18, Santiago de Chile, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Herrera, Javier y Gerardo Rosas (2003), *Labor Market Transitions in Peru*, París, Développement, Institutions et Analyses de Long Terme (DIAL)/Unité de Recherche Croissance, Inégalités, Population et Rôle de l'Etat (CIPRÉ).
- Herrera, Javier y Nancy Hidalgo (2002), "Vulnerabilidad del empleo en Lima. Un enfoque a partir de las encuestas de hogares", *Boletín del instituto francés de estudios andinos, Pobreza y desigualdad en el área andina*, Javier Herrera (ed.), Tomo 31, N° 3, Lima.

- Hopenhayn, Martín (2004a), "El nuevo mundo del trabajo y los jóvenes", *Revista de estudios sobre juventud*, año 8, N° 20, México, D.F., Jóvenes.
- _____. (2004b), "La construcción de lo juvenil: entre postergados y estigmatizados", documento presentado al Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), 7 al 9 de octubre, Las Vegas, Nevada.
- _____. (2002), "Youth and employment in Latin America and the Caribbean: problems, prospects and options", *Youth Employment Summit*, Alejandría, 7 al 11 septiembre.
- Ibarrola, María de (2004), "Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social", *Tendencias y debates*, N° 1, Buenos Aires.
- ILDIS (Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales) (2004), *Análisis de coyuntura económica*, Quito.
- IMASEN (2005), "Encuesta sobre percepciones. Lima Metropolitana", Lima, marzo.
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) (2005), "Evolución de movimiento migratorio peruano", *Boletín técnico*, N° 5, agosto.
- _____. (2001), "Perú: estimaciones y proyecciones de la población 1950-2050", *Boletín de análisis demográfico*, N° 35, Lima, Dirección técnica de demografía.
- _____. (2000), *Colección metodologías estadísticas*, año 0, N° 4, Lima.
- INSAFORP (Instituto Salvadoreño de Formación Profesional) (2004), "Estudio sobre el mercado de trabajo salvadoreño y proyección de la demanda de recursos humanos hasta el 2006, en el marco de los TLC", San Salvador.
- Interjoven (s/f), "Proyecto de asistencia técnica de fortalecimiento de organizaciones que trabajan con jóvenes pobres" [en línea], <<http://www.eclac.cl/de/agenda/0/22000/Pereira-Vicencio.pdf>>.
- IUDOP (Instituto Universitario de Opinión Pública) (2005), "Lineamientos estratégicos de políticas y programas de 'Fomento del empleo juvenil'" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/IUDOP-Documento%20final.pdf>>
- Jaramillo Baanante, Miguel (2004a), "Los emprendimientos juveniles en América Latina: ¿Una respuesta ante las dificultades de empleo?", *Tendencias y debates*, N° 3, Buenos Aires.
- _____. (2004b), "Los emprendimientos juveniles frente a la crisis del empleo en América Latina", *Tendencias y debates*, N° 2, Buenos Aires.
- Junior Achievement (2005), sitio oficial [en línea] <<http://www.ja.org/home.asp>>.
- KALEIDO Consultores (2005), "Informe estudio trayectorias laborales" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/KALEIDO.pdf>>
- _____. (2004), "Estudio sobre los requerimientos de la demanda laboral" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/KALEIDO.pdf>>
- Krauskopf, Dina (2003), "Proyectos, incertidumbre y futuro en el período juvenil", *Archivos argentinos de pediatría*, vol. 101, N° 6.

- Labarca, Guillermo (2004), "Educación y capacitación para mercados del trabajo cambiantes y para la inserción laboral", *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*, Claudia Jacinto (coord.), Buenos Aires, Red Etis.
- . (ed.) (2003), *Reformas económicas y formación*, Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional/ Sociedad Alemana de Cooperación Técnica/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CINTERFOR/GTZ/Cepal).
- Larraechea, Ignacio (2004), "Desempleo juvenil en Chile: propuestas a la luz de la evolución en los años 90" [en línea] <http://www.expansiva.cl/en_foco/documentos/02112004121549.pdf>
- Lasida, Javier (2004), "Estrategias para acercar a los jóvenes al trabajo", *Tendencias y debates*, N° 2, Buenos Aires.
- Laville, Jean-Louis (1996), "Jeunesse, travail et identité sociale", *Sociologie et sociétés*, vol. 28, N° 1.
- Leighton, Ana y Teresa Jaña (2005), "Proyecto de apoyo a la microempresa juvenil: Vicaría de pastoral social", *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*, Ernesto Abdala, Claudia Jacinto y Alejandra Solla (eds.), Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- León G., Mauricio (2005), "Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador" [en línea], documento del Proyecto regional integración de los jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSOECUInforme%20propositivo.pdf>>
- Márquez, Gustavo (2002), "Training the workforce in Latin America: what needs to be done?", *Labor Market Policy Briefs Series*, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Martínez, Eduardo (1998), "Desempleo juvenil en Chile. ¿Discriminación o ilusión óptica?", *Las reformas económicas y su impacto en el empleo y las relaciones de trabajo*, Pedro Guglielmetti (ed.), Santiago de Chile, Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile.
- Martínez Dobronsky, José Antonio (2005), "Estudio sobre la dinámica del mercado laboral urbano del Ecuador, bajo las perspectivas de rotación, movilidad y trayectorias de la fuerza de trabajo (abril, 2000, 2001, 2002)" [en línea], documento del Proyecto regional integración de los jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/ECUDinamicamercadolaboral.pdf>>
- Martínez Pizarro, Jorge (2000), "Migración internacional de jóvenes latinoamericanos y caribeños: protagonismo y vulnerabilidad", *serie Población y desarrollo*, N° 3 (LC/L.1407-P/E), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), julio. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.00.II.G.75.
- Martínez Valle, Luciano (2004), *La emigración internacional en Quito, Guayaquil y Cuenca*, Quito, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)/Banco Central del Ecuador.
- Mauger, Gerard (1989), "La jeunesse dans les âges de la vie", *Temporalistes*, N° 11, mayo.
- Mazza, Jacqueline (2003), "Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe", *Revista de la Cepal*, N° 80 (LC/G.2204-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), agosto.

- Messina, Graciela (2001), "Modelos de formación en las microempresas: en busca de una topología", *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, Enrique Pieck (coord.), México, D.F., Universidad Iberoamericana.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (s/f), *Plan de gobierno 2004-2009: país seguro*, San Salvador, El Salvador.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1998), "La dinámica del desempleo abierto en el Perú: evidencia de datos de panel", *Boletín de economía laboral*, N° 9, Lima.
- Morissette, René y Anick Johnson (2005), "Are good jobs disappearing in Canada?", *Analytical Studies Branch Research Paper Series*, N° 239, Ottawa, Statistics Canada.
- Muestra del proyecto: estrategias laborales de juveniles (s/f), sitio oficial [en línea] <<http://www.interjoven.cl/pdf/estudio-bkluger.pdf>>
- Naciones Unidas (2005), *Objetivos de desarrollo del milenio. Una mirada desde América Latina y el Caribe* (LC/G.2331), José Luis Machinea, Alicia Bárcena, y Arturo León (coords.), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.05.II.G.107.
- _____. (2004), *World Youth Report 2003: The Global Situation of Young People*, Nueva York.
- _____. (2001), *Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de la Red de Empleo de los Jóvenes* (A/56/422), 28 de septiembre.
- Novick, Marta (2004), "Transformaciones recientes e el mercado de trabajo argentino y nuevas demandas de formación", *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*, Claudia Jacinto (coord.), Buenos Aires, Red Etis.
- Núñez, Javier y Roberto Gutiérrez (2004), "Classism, discrimination and meritocracy in the labor market: the case of Chile", *Documento de trabajo*, N° 208, Santiago de Chile, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) (2004), "Education levels rising in OECD countries but low attainment still hamper some", *Education at a Glance: OECD Indicators 2004*, París.
- _____. (2002), *Employment Outlook 2002*, París.
- _____. (1999), *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market: Proceedings of the Washington D.C. Conference*, París.
- OEI (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2001), "Educación y trabajo para grupos desfavorecidos: recomendaciones para la acción", *Papeles iberoamericanos*, Madrid.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2005a), "Capacitación técnica a madres adolescentes en áreas no tradicionales y emprendedoras" [en línea] <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/observa/c_rica/mad_adol.htm>
- _____. (2005b), "El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente", documento presentado en la nonagésima tercera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- _____. (2004a), "Un buen comienzo: trabajo decente para los jóvenes", documento presentado en la Reunión tripartita sobre el empleo de los jóvenes: el camino a seguir, Ginebra.

- _____. (2004b), *Panorama laboral 2004, América Latina y el Caribe*, Lima.
- _____. (2004c), “Conclusiones de la Reunión tripartita sobre el empleo de los jóvenes: el camino a seguir” (TMYEWF/2004/7), Ginebra, 13 al 15 de octubre.
- _____. (2004d), *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, Ginebra, agosto.
- OIT/IPEC (Oficina Internacional del Trabajo/Programa Internacional para la Abolición del Trabajo Infantil) (2004), “Entendiendo el trabajo infantil en El Salvador”, San Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB).
- O’Higgins, Niall (2001), *Youth Unemployment and Employment Policy. A Global Perspective*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Padilla Trejo, Alberto e Irma Arrieta Urday (2005), “Estudio sobre las expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Perú” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CUANTO.pdf>>.
- Palau, Marielle y Luis Caputo (2005), “Expectativas y estrategias laborales de los y las jóvenes en Paraguay” [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/BASE%20IS%20Informe%20Final%20Enero.pdf>>.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (2003a), “Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias”, *Sociología del trabajo*, N° 47.
- _____. (2003b), “Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano”, *Revista europea de estudios latinoamericanos y del Caribe*, N° 74, abril.
- Pérez, Ernestina (2001), “Trayectorias laborales”, *Revista estadística y economía*, N° 21, Santiago de Chile, Instituto Nacional de Estadísticas (INE).
- Pérez Islas, José y Maritza Urteaga (2001), “Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo”, *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, Enrique Pieck (coord.), México, D.F., Universidad Iberoamericana.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2003), *Informe sobre desarrollo humano*, 2003, Madrid, Ediciones Mundi-Prensa Libros S.A.
- PNUD/INJUV (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Instituto Nacional de la Juventud) (2003), “Transformaciones culturales e identidad juvenil en Chile”, *Temas de desarrollo sustentable*, N° 9, Santiago de Chile.
- Reinecke, Gerhard y Christian Ferrada (2004), “Creación y destrucción de empleo en Chile: análisis de datos longitudinales las ACHS”, Santiago de Chile, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)/Oficina Internacional del Trabajo.
- René, Jean-François (1993), “La jeunesse en mutation: d’un temps à un espace social précaire”, *Sociologie et sociétés*, vol. 25, N° 1.
- Rodríguez, Ernesto y Bernardo Dabezies (comps.) (1991), “Primer informe sobre la juventud de América Latina, 1990”, documento presentado en la Conferencia iberoamericana de juventud, Madrid, Instituto de la Juventud de España (INJUVE).

- Rodrik, Dani (2001), "Por qué hay tanta inseguridad económica en América Latina?", *Revista de la Cepal*, N° 73 (LC/G.2130-P/E), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), abril.
- Rolón, Silvia (2005), "Propuestas para políticas de fomento de inserción laboral de jóvenes en Paraguay" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Rolón_Documento%20CEPAL%20de%20propuestas_final.pdf>
- Rosanvallon, Pierre (1992), *La crise de l'Etat-providence*, París, Ed. du Seuil.
- Ruhm, Christopher (1997), "Is high school employment consumption or investment", *Journal of Labour Economics*, octubre.
- 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, Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Saracostti, Mahia (2001), "Los (as) jóvenes jefes de hogar: principales características de sus trayectorias laborales, formas de exclusión y estrategias de solución", Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- Schkolnik, Mariana (2005), "Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes", *serie Políticas sociales*, N° 104 (LC/L.2257-P/E), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), marzo. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S 05 II G.15.
- Schkolnik, Mariana, Consuelo Araos y Felipe Machado (2005), "Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina", *serie Políticas sociales*, N° 113 (LC/L.2438-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.05.II.G.184.
- Secretaría de la Juventud (2004), *Plan nacional de juventud 2005-2015*, San Salvador.
- Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación (2003), *Índice de calidad de vida a nivel comunal*, Santiago de Chile.
- Secretaría Técnica de la Presidencia (2005), "Programa social de atención a las familias en extrema pobreza de El Salvador: red solidaria", San Salvador.
- Sen, Amartya (2003), "Alocución en la octogésima séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1 al 17 de junio de 1999", *Un mundo sin trabajo*, Luis Álvarez Lozano (coord.), México, D.F., Editorial Driada.
- Sennet, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Editorial Anagrama.
- Serpa Ricca, Juan Carlos (2005), "Una opción para facilitar la inserción de jóvenes en el trabajo. Experiencia del INPET en San Juan de Lurigancho, Lima, Perú", *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*, Ernesto Abdala, Claudia Jacinto y Alejandra Solla, (eds.), Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR)/ Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Silveira, Sara (2001), "La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación", *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, Enrique Pieck (coord.), México, D.F., Universidad Iberoamericana.
- Tezanos, José Félix (2001), *El trabajo perdido. Hacia una civilización postlaboral?*, Madrid, Editorial Biblioteca Nueva.
- Tokman, Víctor E. (2003), "Desempleo juvenil en el Cono Sur", *serie ProSur*, Santiago de Chile, Fundación Friedrich Ebert,
- . (2001), *De la informalidad a la modernidad*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Vargas Zúñiga, Fernando (2004), *Competencias clave y aprendizaje permanente*, Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- Vásconez, Alison y Anabel Trujillo (2004), "Incorporación de los jóvenes al mercado laboral" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSO.pdf>>.
- Vega, Lilian y Marlon Carranza (2005), "El Salvador: experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los jóvenes" [en línea], documento del Proyecto regional integración de jóvenes al mercado laboral Cepal/GTZ, <<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/IUDOP-UCA%20Informe%20final.pdf>>.
- Walther, Andreas (2004), "Dilemas de las políticas de transición: discrepancias entre las perspectivas de los jóvenes y de las instituciones", *Libro estudios de juventud*, N° 65, Madrid, Instituto de la Juventud (INJUVE).
- Weller, Jürgen (2005), "Problemas empleo, tendencias subregionales y políticas para mejorar la inserción laboral", *serie Macroeconomía del desarrollo*, N° 40 (LC/L.2409-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.05.II.G.195.
- . (2004) (comp.), *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad. Las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal)/LOM Ediciones.
- . (2003), "La problemática inserción laboral de los y las jóvenes", *serie Macroeconomía del desarrollo*, N° 28 (LC/L.2029-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.03.II.G.192.
- . (2001), "Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario", *serie Macroeconomía del desarrollo*, N° 6 (LC/L.1649-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.01.II.G.187.
- . (2000), *Reformas económicas, crecimiento y empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal)/Fondo de Cultura Económica.
- Westberg, Annika (2004), "Forever young? Young people's conception of adulthood: The Swedish case", *Journal of Youth Studies*, vol. 7, N° 1.

- Willis, Paul (2004), "Twenty-five years on: old books, new times", *Learning to Labor in New Times*, N. Dolby y G. Dimitriadis (eds.), Nueva York, Rotledge Falmer.
- Wyn, Johanna y Peter Dwyer (2000), "Nuevas pautas en la transición de la juventud en la educación", *Revista internacional de ciencias sociales*, N° 163, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- Yannoulas, Silvia Cristina (2005), "Perspectiva de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina", *Tendencias y debates*, N° 4, Buenos Aires.

AUTORES

Carmen Luz Campuzano. Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con amplia experiencia en investigación de mercado, estudios sociales y mediciones de clima laboral. Ha trabajado en departamentos de estudios de distintas empresas privadas y asociada a consultoras en el rubro de investigación y desarrollo organizacional.

Luis Caputo. Licenciado en Ciencia Política en la Universidad de El Salvador. Presta asesoría desde Base-IS a organizaciones juveniles e instituciones que trabajan con jóvenes rurales.

Marlon Carranza. Licenciada en Filosofía de la Universidad Centroamericana “José Siméon Cañas” de El Salvador. Trabaja en el Instituto Universitario de Opinión Pública de dicha Universidad. Ha participado en numerosos proyectos sobre juventud, violencia y sociedad civil en Centroamérica, y como investigador principal y coordinador en El Salvador y Honduras.

Juan Chacaltana. Economista de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuenta con Maestría y estudios de doctorado en la Universidad de Texas A&M de Estados Unidos. En la actualidad es Investigador Principal y miembro del Consejo Directivo del Centro de Estudios para el Desarrollo (CEDEP). Ha sido profesor de Economía Laboral en la Universidad del Pacífico y la Pontificia Universidad Católica del Perú. Sus áreas de especialización son Economía Laboral, Pobreza y Políticas Sociales.

Carolina de la Lastra. M.A. en Ciencias Sociales de la Universidad de Konstanz, Alemania. Socia principal de Kaleido, empresa consultora en el rubro de investigación y desarrollo organizacional. Ha participado en múltiples proyectos sociales en diversos países de América Latina. Experta en desarrollo organizacional y gestión de recursos humanos.

Betty Espinosa. Ingeniera comercial de la Universidad Católica de Ecuador, con estudios de post grado en la Universidad de Lovaina-Bélgica (MBA, DEA Ciencias de Gestión, DEA en Ciencias Sociales), donde actualmente prepara una tesis doctoral. Profesora-investigadora de Flacso-Sede Ecuador. Ha trabajado en consultoría en temas de políticas y reformas del sector social, del sector público y de organizaciones no gubernamentales, así como en planificación y evaluación de programas y proyectos nacionales y locales de desarrollo.

Luciano Martínez Valle. Doctor en Sociología, Profesor-investigador y coordinador del Programa de Políticas Públicas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Flacso-Sede Ecuador.

Marielle Palau. Socióloga. Investigadora en la temática de juventud y movimientos sociales de la organización no gubernamental Base-IS.

Patricia Romero-Abreu Kaup. Graduada Superior en Ciencias Empresariales Internacionales de la Universidad Pontificia Comillas, Madrid, y de la Universidad de Reutlingen, Alemania. Actualmente cursa una Maestría en Estudios de Desarrollo en el Institute of Development Studies (IDS), en Brighton, Reino Unido. Sus principales áreas de investigación son políticas laborales y políticas dirigidas al sector privado.

Mariana Schkolnik. Economista de la Universidad de Chile, Master en Nanterre, París, en Economía y Finanzas Internacionales. Actualmente experta de la División de Desarrollo Social de la Cepal. Ha sido Jefa de Estudios y Planificación en el Ministerio de Planificación, Jefa de Estudios y Subdirectora del Instituto Nacional de Estadística y Jefa de Estudios y Asesora del Ministro del Trabajo y Previsión Social

Diego Segovia. Licenciado en Sociología de la Pontificia Università Gregoriana. Miembro investigador de Base-IS. Profesor titular de Sociología en la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional de Asunción.

Leandro Sepúlveda Valenzuela. Antropólogo social. Investigador del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE). Docente en la Universidad Alberto Hurtado de Chile

Ana Lilian Vega. Ingeniera Industrial y Economista de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, especialidad en macroeconomía de la Pontificia Universidad Católica de Chile y en Desarrollo Humano de la Universidad de los Andes y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Actualmente es jefa del Departamento de Economía de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”. Experiencia laboral en la empresa privada, instituciones gubernamentales, institutos de investigación y universidades. Sus investigaciones y escritos giran alrededor de temas socioeconómicos como, entre otros, análisis de coyuntura económica, migraciones y su impacto en la economía nacional, impacto de la política económica en el bienestar de las mujeres y género.

Jürgen Weller. Master en Ciencias Políticas y Doctor en Economía de la Universidad Libre de Berlín, Alemania. Oficial de Asuntos Económicos, División de Desarrollo Económico, Cepal. Ha trabajado como investigador de la Universidad Libre de Berlín y como Experto Asociado y Experto Junior de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su principal área de trabajo son los mercados laborales en América Latina y el Caribe.