



Educación | Trabajo | Inserción Social  
América Latina

## **Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias\***

*Jürgen Weller\*\**

Marzo/2006

\* Publicado en el Boletín redEtis nº 5, versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México D.F., 14 y 15 de noviembre de 2005, organizado por redETis (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social), DIE-Cinvestav, el Colegio Mexiquense, y la Secretaría de Educación mexicana

\*\* CEPAL - Chile

*¿Cuáles son las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes? ? Jürgen Weller las analiza en cinco países de la región y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.*

En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. El criterio de selección de los casos fue la existencia de proyectos de la cooperación bilateral de la GTZ que desarrollan actividades con y para jóvenes. Este criterio se aplicó por tres motivos: la existencia de estos proyectos bilaterales, acordados con las respectivas autoridades nacionales, se tomó como indicador de la relevancia que éstas le dan al tema de la juventud; se podían aprovechar los conocimientos previos de los proyectos de la GTZ a nivel nacional, y en los países en que los proyectos bilaterales se mantienen por más tiempo se siguen utilizando los resultados del proyecto regional para mejorar la propuesta.

El proyecto CEPAL/ GTZ trabajó en los siguientes tres áreas:<sup>1</sup>

- Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

A partir de los resultados de los estudios y tomando en cuenta las experiencias previas con políticas, programas y proyectos, se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral que se discutieron en talleres con jóvenes y seminarios nacionales con todos los agentes relevantes<sup>2</sup>. Estas propuestas obviamente se orientan a la situación y la institucionalidad específicas de cada país.

En este artículo se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes – dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, obviamente afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana y en los diferentes países – y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

## **10 tensiones y algunas estrategias.**

1. Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral<sup>3</sup>. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación. Como indica el aumento de la brecha salarial a favor de los más educados, observado en América Latina recientemente, la demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado. El problema se concentra más bien en dos áreas:

- En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil – esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica –. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas. La tasa correspondiente de los jóvenes, de por sí más alta que aquella de los adultos, subió marcadamente, aunque no se haya ampliado la brecha relativa a los adultos. Específicamente las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados – en términos generales más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos – se deteriora en un momento de crisis, ya que en un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve y ellos entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad. En consecuencia, mientras para los adultos (30 a 64 años), entre alrededor del 1990 y alrededor del 2002 se amplió la brecha entre los ingresos de los más calificados (13 años de estudios y

más) y el ingreso medio de este grupo etario, en el caso de los jóvenes esta brecha se achicó<sup>4</sup>.

- A pesar de la importante ampliación de la cobertura de 93% de la educación primaria y de 65% de la educación secundaria (CEPAL, 2005), existen serios problemas de calidad de la educación. Al respecto cabe mencionar, entre otros, los resultados mediocres en la medición de resultados, la segmentación de los sistemas de educación, la “devaluación educativa” y los problemas de cobertura (pre-escolar, secundaria etc.) que persisten en muchos países.

Las implicaciones políticas son relativamente obvias y de ninguna manera novedosas. Las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes. Aún así, el mismo nivel de educación formal hoy en día no garantiza el acceso al mismo tipo de ocupación que décadas atrás. Por ejemplo, como se ha subrayado frecuentemente, la educación secundaria ha llegado a ser una condición necesaria pero no suficiente para una inserción laboral exitosa. El mismo grado escolar hoy en día no otorga las mismas habilidades que antes – y no debe hacerlo, dado que también los requisitos han cambiado – pero el mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación es y seguirá sin duda una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva. De ahí que mejorar la educación – en términos de cobertura, calidad, reducción de segmentaciones, etc. – sigue siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas. El establecimiento de mecanismos de seguimiento a nivel regional puede contribuir a avanzar en este sentido.

2. Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la 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 el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. Medidas para un acercamiento más temprano, durante el período escolar, pueden suavizar el impacto psicológico de esta transición, entre ellas visitas a empresas, visitas desde empresas a los colegios – por ejemplo de antiguos alumnos o de empresa cercanas- pasantías, el apoyo a trabajar durante las vacaciones, etc. Sin embargo, obviamente dicho desconocimiento no es el único origen de esta tensión. El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical – todos estos factores juegan un papel importante al respecto. Por lo tanto, los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción (por ejemplo en programas de capacitación subsidiada) los jóvenes deben tener acceso a personas de confianza (tutores) que pueden ayudar en caso de conflictos de este tipo.

### **Modelos discursivos sobre el vínculo entre la educación y el trabajo**

En los grupos focales con jóvenes chilenos provenientes de localidades con altos índices de pobreza, surgieron cuatro discursos diferentes respecto al vínculo entre la educación y el trabajo. En una situación de baja escolaridad y escasa presencia en el mercado laboral, se registra una disposición discursiva a un proyecto de reinserción educacional, donde la actividad laboral solo 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 problemas económicos o familiares, enfatizan en 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.

Otros jóvenes, de bajo nivel de escolaridad, pero quienes, gracias al uso de redes sociales y la agencia personal, han podido integrarse de manera satisfactoria en el mercado del trabajo presentan un discurso de carácter meritocrático. 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 y el énfasis principal recae en la dimensión actitudinal y la confianza en el propio esfuerzo para poder salir adelante.

Una tercera situación 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.

Finalmente, entre jóvenes que han desarrollado competencias y cuentan con capital cultural pero que tienen problemas en su integración en el mercado laboral se produce un desajuste de expectativas y 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.

Fuente: CIDE, 2004

3. Vinculado con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Las primeras están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, etc.. El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida. Sin embargo, para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace sólo parcialmente.

El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudios. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo típicamente está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona.

Para jóvenes provenientes de hogares pobres, 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. 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 general, facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes de desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas. De todas maneras, se trata de una tensión que no puede ser disuelta completamente y probablemente tampoco sería sensato tratarlo<sup>5</sup>.

4. Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo<sup>6</sup>. Esto se expresa, por ejemplo, en que en los grupos de bajo nivel de educación, las mujeres jóvenes registran tasas de desempleo que superan a las de sus coetarios masculinos en más de la mitad, mientras en el grupo educativo más alto (13 años y más) esta brecha es “solamente” 20%; y en su elevadísima concentración en sectores baja productividad. Esto subraya la importancia de un enfoque de género – con énfasis en las mujeres jóvenes de menor nivel educativo – en las actividades del fomento de la inserción laboral juvenil, sobre todo en el apoyo del desarrollo de estrategias laborales individuales y los programas de formación profesional.

#### Las variables de selección del personal joven

Según las entrevistas en empresas en los cinco países, durante el proceso de selección y contratación de personal, aparte del nivel educativo, las empresas valoran altamente tres factores:

*Actitud, disposición para el trabajo.* Si bien no es una variable fácil de evaluar *a priori*, se expresa en lo que muestra el candidato respecto de ganas de trabajar, de disposición para asumir compromisos, interés por trabajar en equipo, amabilidad, etc. En opinión de los empresarios, en esta dimensión los rasgos de los jóvenes que disminuyen la posibilidad de contratarlos son: que parezca ser flojo, irrespetuoso, que esté desmotivado, desganado, y que no tenga metas.

*Presentación Personal.* Muchas empresas consideran 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 afrontar modas de los jóvenes respecto del uso de aros, tatuajes y el pelo largo en los varones. La alta valoración de este factor se observa en los estudios de los distintos países y en todos los segmentos estudiados, destacándose el sector comercio y servicios, debido a la “imagen” que necesitan dar a los clientes.

*Experiencia específica.* El requisito de que el candidato a ser contratado tenga experiencia específica para el cargo, se ve más claro en empresas medianas y de comercio. Menos exigencias al respecto parecen tener las empresas grandes que suelen disponer de 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 y también el conocimiento del *idioma inglés*. Por otro lado, en Ecuador se agrega otro elemento importante en la contratación: la consideración del *entorno social y familiar* en el que se desenvuelven los jóvenes.

Fuente: Campuzano, 2005

5. La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. Entre alrededor de 1990 y alrededor de 2002, el porcentaje de los jóvenes de 15 a 19, 20 a 24 y 25 a 29 años que al mismo tiempo trabajan y asisten al sistema educativo subió de 26,6% a 34,5%, de 14,9% a 19,9% y de 7,7% a 11,1%, respectivamente<sup>7</sup>. En la medida en que el trabajo afecta el rendimiento escolar, debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje, este aumento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes.

Por otra parte, para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias previamente mencionadas. Además, en vista de la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el rendimiento de los estudios (en las vacaciones, durante el período de clases con un horario de trabajo acotado), no solo generaría ingresos a los jóvenes sino les acercaría de manera importante al mundo laboral, al desarrollar y poner en práctica destrezas que no son relevantes en el ámbito escolar (Krauskopf, 2003). Además, en el contexto de prolongadas transiciones al mundo adulto y laboral, la combinación de estudios y trabajo en una forma adecuada puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales, y generar la autoestima para tomar los primeros pasos para su

ejecución. Claramente, al respecto hay diferencias importantes según el trasfondo socio-económico del hogar, ya que el segundo tipo de combinación de trabajo y estudio se encuentra típicamente entre jóvenes de hogares de ingresos más altos que aquellos de los hogares cuyos jóvenes se desempeñan en el primer tipo<sup>8</sup>.

### **Rotación y movilidad laboral**

Los estudios cuantitativos realizados en Chile, Ecuador y Perú mostraron, en primer lugar, en todos los casos una movilidad ocupacional de los jóvenes superior con relación a los adultos, tanto entre ocupado a cesante, como una mayor rotación entre ocupaciones, ramas y categorías. Por otro lado, se observó una mayor “estabilidad” o permanencia en la desocupación o, lo que es equivalente, una mayor dificultad de encontrar empleos, así como mayor frecuencia de salidas y entradas al mercado desde la inactividad que los adultos.

En lo relativo al mercado del trabajo propiamente tal los datos reflejan que los jóvenes constituyen la variable más rápida de ajuste en las empresas en casos de crisis, que sus empleos son más frecuentemente de corto plazo, y por ende, más inestables por lo que están cambiando de ocupación más frecuentemente que los adultos.

El tercer aspecto que se relaciona con las salidas y entradas al mundo productivo, es la posibilidad de una parte de los jóvenes de optar entre trabajar o no trabajar y, por lo tanto entre actividad e inactividad, especialmente en el caso de los más jóvenes que siguen vinculados a su hogar parental o que provienen de sectores no indigentes.

Por otra parte, la movilidad entre ramas y categorías de ocupación es muy elevada entre los jóvenes, lo que limita sus posibilidades de especialización y de ascenso laboral. Sin embargo, en los tres casos se observa entre los jóvenes como balance final un flujo de traspaso desde el mundo informal al formal superior que el de los adultos. Esto podría tener importancia en la medida en que refleje que los jóvenes, que están más educados que sus padres, también están mejor preparados para encontrar empleos más modernos que sus padres.

Fuente: Schkolnik, 2005

6. Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático – al cual 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 frecuentemente juegan un gran 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, la cual se está profundizando en muchos países a causa de crecientes diferencias en la calidad de educación a la cual jóvenes de diferente trasfondo socio-económico tienen acceso.

En un mercado en que falta transparencia, la contratación por recomendaciones puede ser una alternativa *second best* para las empresas, sobre todo para aquellas de menor tamaño, que no tienen los recursos para detallados procesos de selección. Si bien hay otros aspectos relevantes al respecto – como el compadrazgo, la conciente reproducción de privilegios sociales,

los favores por interés político etc. – por lo menos los problemas relacionados con una falta de transparencia pueden ser enfrentados, sobre todo por medio de sistemas de certificación de competencias y el abaratamiento de los costos de acceso a los canales de intermediación y selección.

7. El mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo. Específicamente esquemas de capacitación que combinan cierta formación teórica con primeras experiencias prácticas, como en los programas “Joven”, aplicados en varios países de la región, pueden apoyar, hasta cierto punto, una inserción con potencial para trayectorias ascendentes, al generar experiencias prácticas reconocidas por el mercado.

8. Por un lado, existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito...) y un alto riesgo de fracaso, y – salvo excepciones puntuales – no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo, y mucho menos en el caso de un fracaso.

El fomento de la generación de micro y pequeñas empresas es visto en muchos países como gran alternativa frente a la debilidad de la generación de empleo asalariado. A este respecto cabe recordar que un contexto macroeconómico débil no sólo afecta la creación de puestos de trabajo de parte de las empresas sino también restringe las perspectivas de expansión de nuevas empresas. Además, es bien sabido que la sobrevivencia y el crecimiento de una nueva (micro)empresa, y de la independencia económica en general, está positivamente correlacionada con el nivel educativo y la experiencia laboral. Por ejemplo, en Chile, entre 1996 y 2003 en promedio 12,5% de los jóvenes eran independientes (patronos o trabajadores por cuenta propia), mientras lo eran 27,8% de los adultos. Más significativo es, sin embargo, que entre aquellos que se mantuvieron ocupados después de 18 meses, un 40% de estos jóvenes independientes dejaron de serlo, frente un 18% en el caso de los adultos.

Esto no significa que los emprendimientos juveniles no sean una alternativa interesante. Sin embargo, no parece serlo en forma masiva, sobre todo si se aspiran a ingresos decentes y con una estabilidad mínima. Lo que sí merece una gran apoyo es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc. competencias que sirven en muchos áreas de la vida actual, y no solamente para ser empresario. De todas maneras, con lo anterior no se quiere decir que no se deberían apoyar iniciativas de fomento de la generación de emprendimientos juveniles, en los casos de jóvenes para quienes se trata de una alternativa atractiva.<sup>9</sup>

9. Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora – más que a los jóvenes les parece justo – la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos.

Se trata obviamente de una tensión permanente, dado que hay, al mismo tiempo, procesos de filtración de expresiones culturales desde las subculturas hacia la cultura dominantes, y expresiones excluidas y castigadas en algún momento pueden llegar a ser toleradas e incluso incorporadas por ésta; por otra parte, cada generación crea sus propias expresiones que causan nuevas tensiones con el entorno dominante. Por lo tanto, no se puede disolver esta tensión completamente, sino solo mitigarla, para lo cual habría que diferenciar entre los problemas causados por desconocimiento y los conflictos debidos a tensiones subculturales. Respecto a los primeros, es muy frecuente 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 (currículo vitae) y fracasos en entrevistas de contratación. Una capacitación en esta área, sin duda alguna puede ser inversión eficiente para mejorar las perspectivas de inserción laboral para jóvenes que poseen las calificaciones requeridas para un puesto específico.

Otros aspectos conflictivos en la contratación –y que no son específicos de su condición generacional, pero profundizan para los jóvenes afectados el sentimiento de trato injusto– es la discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, y otros. Desde el sector privado, frecuentemente se argumenta que no discriminaría, pero que tiene que tomar en cuenta las preferencias de la clientela, de manera que para la contratación se consideran a veces criterios no estrictamente relacionados con el puesto, con tal de satisfacer estas 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 la discriminación. En este sentido, leyes anti-discriminatorias tienen tanto o más relevancia para estimular los procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas, que para corregir transgresiones puntuales, entre otros porque la discriminación siempre puede ser disfrazada detrás de argumentos racionales de eficiencia.

10. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos –sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia– están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laborales en esta “nueva normalidad” (CIDE, 2004) laboral, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad. Sin embargo, para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables lo que, en el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

## **Conclusiones**

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados. En efecto, algunas están estrechamente relacionadas con conflictos intergeneracionales dinámicos que difícilmente pueden ser objeto de intervención de políticas públicas.

Para cualquier otra intervención es indispensable tomar en cuenta 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 (Weller, 2003). Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere 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.

Jürgen Weller  
CEPAL-Chile  
Jurgen.WELLER@cepal.org

## Bibliografía

- CAMPUSANO, Carmen Luz. 2005. “Las experiencias y necesidades de las empresas”, *Proyecto Integración de jóvenes al mercado laboral*, CEPAL/ GTZ, versión preliminar, mimeo
- CEPAL .2005. *Panorama Social de América Latina 2004*. Santiago.
- CEPAL y OIJ. 2004. *La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias*. Santiago.
- CEPAL y otros. 2005. *Objetivos de desarrollo del milenio. Una mirada desde América Latina y el Caribe*. Santiago.
- CHÁVEZ, Gardenia y Gabriela BERNAL. 2005. “Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil, Ecuador”, *Proyecto Integración de jóvenes al mercado laboral*, CEPAL/ GTZ, [http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/UPS\\_Ecu.pdf](http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/UPS_Ecu.pdf)
- CIDE. 2004. “Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile”, *Proyecto Integración de jóvenes al mercado laboral*, CEPAL/ GTZ, <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CIDE.pdf>
- KRAUSKOPF, DINA. 2003. *Proyectos, incertidumbre y futuro en el período juvenil*, Archivos Argentinos de Pediatría, 101(6), pp.495-500
- SCHKOLNIK, Mariana. 2005. “Trayectorias de jóvenes e el mercado laboral: Una transición cada vez más compleja”, *Proyecto Integración de jóvenes al mercado laboral*, CEPAL/ GTZ, versión preliminar, mimeo
- WELLER, Jürgen. 2003. *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*, Serie macroeconomía del desarrollo, CEPAL, Núm. 28, diciembre

Otros documentos preparados en el marco del proyecto se encuentran en esta página web:

<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>

---

Notas:

<sup>1</sup> Por razones de espacio y de la fluidez de la lectura, en este artículo la expresión “los jóvenes” representa a jóvenes de ambos sexos, salvo en los casos en que se utiliza una diferenciación explícita.

<sup>2</sup> Tanto los estudios como los documentos propositivos se encuentran en la página web del proyecto, bajo 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>

<sup>3</sup> Se trata de la primera de las tensiones o paradojas analizadas por Martín Hopenhayn sobre la situación de la juventud latinoamericana, y publicada entre otros en CEPAL y OIJ (2004: 17-21). Las tensiones identificadas en este artículo, centradas en aspectos de los inserción laboral de los jóvenes, pueden leerse en forma complementaria a aquellas.

<sup>4</sup> En el promedio simple de 16 países esta brecha se achicó de 67% a 63% en el grupo de 25 a 29 años y de 49% a 35% en el grupo de 20 a 24 años, mientras subió de 113% a 122% entre los adultos (datos de la CEPAL, con base en las encuestas de hogares de los países).

<sup>5</sup> “Si dejo de soñar, dejo de existir”, expresó un joven en un grupo focal realizado en Guayaquil (Chávez y Bernal 2005).

<sup>6</sup> Una expresión de esta tensión es que las mujeres jóvenes, en promedio, tienen mejores indicadores de educación pero peores indicadores laborales que los hombres (véase CEPAL 2005: 167-171).

<sup>7</sup> Promedios simples de 15 países.

<sup>8</sup> La importancia creciente del “lifelong learning” implica una tensión a lo largo de la vida laboral, con efectos potencialmente negativos para el tiempo a libre disposición y para la vida familiar y social.

<sup>9</sup> Este esfuerzo debe relacionarse con mecanismos generales de facilitar la creación y consolidación de micro y pequeñas empresas, no dirigidos específicamente a jóvenes.