

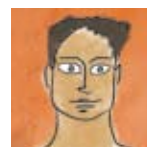
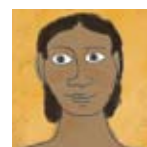
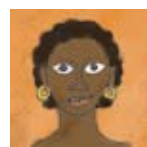
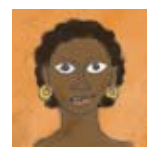
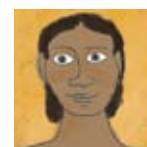
# TRABAJO DECENTE Y JUVENTUD

Agenda Hemisférica  
2006 - 2015



América Latina

100 millones de  
jóvenes con  
empleos  
productivos y  
trabajo decente  
construyen  
progreso



**TRABAJO DECENTE Y JUVENTUD**  
AMÉRICA LATINA

---

DOCUMENTOS DE BASE VOLUMEN II

Copyright © Oficina Internacional del Trabajo 2007

Primera edición 2007

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

---

OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Trabajo Decente y Juventud. América Latina - Documentos de Base Volumen II

Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2007

Plan de acción, empleo, comercio internacional, formación, pequeña empresa, trabajo decente, democracia, desarrollo social, América Latina, Caribe. 13.01.3

ISBN 978-92-2-320720-5 (impreso)

ISBN 978-92-2-320721-2 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, ó al Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [biblioteca@oit.org.pe](mailto:biblioteca@oit.org.pe)

Vea nuestro sitio en la red: [www.oit.org.pe](http://www.oit.org.pe)

Impreso en Perú

### ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

**TRABAJO DECENTE Y JUVENTUD**  
AMÉRICA LATINA

DOCUMENTOS DE BASE VOLUMEN II

## ÍNDICE

PRÓLOGO	11
INTRODUCCIÓN	15
<b>Perfil psicosocial del joven y la joven que no estudia ni trabaja y su relación con los ámbitos laboral, familiar y de participación ciudadana</b> Carmen MASÍAS CLAUX	17
<b>Potencial emprendedor juvenil en la región y sus políticas e instrumentos de promoción</b> Mario TUEROS	117
<b>Políticas públicas de juventud para la inclusión social y para combatir la desigualdad y discriminación en el mundo del trabajo</b> María Elena VALENZUELA	151
<b>La legislación laboral ¿Incentivo para el empleo juvenil?</b> María Luz VEGA RUIZ	195
<b>Las organizaciones de empleadores y su contribución a la promoción del empleo juvenil</b> Andrés YURÉN	219

## PRÓLOGO

El tema del trabajo de los jóvenes ha venido adquiriendo un mayor protagonismo en las sociedades latinoamericanas y del Caribe, tanto por la contribución que ellos pueden dar al crecimiento económico que experimenta la región como por las altas tasas de desempleo juvenil que se dan, aún en países económicamente exitosos.

La temática del empleo juvenil fue recogida como una prioridad en la Agenda Hemisférica para la Promoción del Trabajo Decente<sup>1</sup> que presentó el Director General de la OIT, Juan Somavia, a la consideración de la XVI Reunión Regional de los Estados Americanos Miembros de la OIT (2006) obteniendo el respaldo de las delegaciones tripartitas asistentes. Asimismo, en la Década de Promoción de Trabajo Decente que dicha Reunión aprobara, se definió como objetivo central –en relación a la juventud– fomentar su mayor formación y su mejor inserción laboral.

La Agenda Hemisférica a la que nos referimos marca un hito en la mejor estructuración de la cooperación entre la OIT y sus mandantes en las Américas y refleja un conjunto de prioridades que coadyuvarán a mejorar la calidad del desarrollo en la región.

El mandato recibido por la OIT de sus constituyentes americanos, en el ámbito de la juventud, se fortaleció con lo expresado en la Declaración del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (2006), que abordó el tema “Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible”: “Reafirmamos nuestro compromiso de elaborar y poner en práctica estrategias que brinden a los jóvenes de todo el mundo una oportunidad real e igual de lograr el empleo pleno y productivo y trabajo decente. En este sentido, habiendo observado que casi la mitad de los desempleados del mundo son jóvenes, estamos decididos a integrar el empleo de los jóvenes en las estrategias y programas nacionales de desarrollo; a elaborar políticas y programas para mejorar la capacidad de empleo de los jóvenes, en particular a través de una educación, capacitación y formación continuas acordes con las exigencias del mercado laboral; y a promover el acceso al trabajo mediante políticas integradas que permitan la creación de trabajos nuevos y de calidad para los jóvenes, y faciliten el acceso a esos trabajos, en particular mediante iniciativas de información y capacitación.

<sup>1</sup> <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/16amr/dwork.pdf>

Subrayamos la importancia de la labor de la Red de Empleo de los Jóvenes como mecanismo de intercambio, apoyo y examen entre los jóvenes, y alentamos a los Estados Miembros, a las Naciones Unidas y a las organizaciones asociadas a fortalecer y a ampliar la Red en los planos nacional, regional e internacional”.

En la promoción de un modelo de desarrollo con equidad y sustentable son prioritarias políticas orientadas a que los jóvenes accedan a un trabajo decente. Especialmente en una realidad como la latinoamericana, donde hay más jóvenes que nunca en su historia. Esta tendencia sólo se mantendrá hasta 2015, año en el que la tasa de crecimiento demográfico disminuirá.

Por esta razón, en la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe nos pareció oportuno profundizar más en los aspectos relativos a la juventud que recoge la mencionada Agenda Hemisférica. El resultado puede ser de particular interés para los Estados latinoamericanos miembros de la OIT. Esperamos que pronto, sobre este tema, podamos publicar mayor información sobre los países del Caribe de habla inglesa, holandesa y francesa a quienes puede resultar de utilidad muchas de las propuestas que a continuación se presentan.

Esta investigación estuvo coordinada por Virgilio Levaggi, Director Regional Adjunto de la OIT para América Latina y el Caribe, y por el economista Juan Chacaltana, quien contribuyó con el diagnóstico y las elaboraciones estadísticas que el estudio recoge así como lo relacionado a la trayectoria de trabajo decente. La señora Sandra Silva Santisteban y el señor Levaggi han editado los informes, regional y nacionales, que publicamos.

En la investigación han participado funcionarios de la OIT, tanto de la sede como de las oficinas de las Américas, y colaboradores externos de la institución. Debo reconocer la contribución de Eduardo Araujo, María Arteta, Gerardo Castillo, Fabio Durán, Andrés Marinakis, Mario Tueros, María Luz Vega, Francisco Verdera y Andrés Yurén, tanto como las de los integrantes del Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina –Luis González, Coordinador Técnico Principal, Ernesto Abdala y Miguel Calderón–, de María Claudia Camacho (funcionaria de la OEA), las colaboraciones de Carmen Masías, Leo Mertens, Guillermo Pérez Sosto, el apoyo en las elaboraciones estadísticas de Ivet Linares y María Polo y las contribuciones de Luz Adriana Arreola y William Sánchez.

Quiero reconocer también los comentarios y observaciones de los directores de las oficinas de la OIT en América Latina y las de la señora Giovanna Rossignotti del Sector Empleo en Ginebra.



A todas ellas y todos ellos nuestro agradecimiento por la labor realizada.

Quisiéramos resaltar que el trabajo que presentamos no se ha reducido al análisis exclusivo del desempleo juvenil sino que se ha abierto a la realidad más amplia del trabajo decente para los jóvenes. La magnitud y la heterogeneidad de la juventud en nuestro continente requiere de una visión integradora para ser más eficaces en la búsqueda de respuestas.

La realidad de millones de jóvenes que no estudian ni trabajan, así y cómo el hecho de que la pertenencia a un género o raza pueden dificultar el acceso a trayectorias de trabajo decente, son desafíos tan importantes como el desempleo y la economía informal en los esfuerzos por fortalecer las democracias en la región y darle un carácter integral al desarrollo de nuestros pueblos.

El informe resalta la importancia de transitar, cuando se aborda la relación empleo y juventud, hacia políticas que desarrollen estrategias que articulen el corto, mediano y largo plazo y asuman la diversidad de la juventud en el continente.

“Trabajo Decente y Juventud en América Latina” reúne numerosas propuestas que combinan la reflexión sobre el tema y algunas experiencias concretas para recoger lecciones aprendidas que permitan a los decididores de políticas y a nuestros jóvenes conocer lo bueno realizado por otros, mucho de ello en nuestra propia región.

Esta publicación se complementa con una versión breve así como algunos estudios nacionales. También se recogerán en un volumen todas las contribuciones que se recibieron durante la preparación de este trabajo y que son la base del producto final.

En la era de las comunicaciones cabe señalar que una página web *ad hoc* estará disponible en el portal de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe<sup>2</sup>. En ella se podrán encontrar versiones electrónicas de los trabajos antes mencionados así como mayor información estadística que complementa lo recogido en las versiones impresas. Dicha página permitirá leer en forma comparada lo que se pone a disposición de la opinión pública y ojalá evolucione hacia un espacio de encuentro para quienes están preocupados por el trabajo decente y la juventud.

Esperamos que la publicación que alcanzamos sea de utilidad para que más jóvenes puedan acceder a un trabajo decente que les permita desarrollarse como

---

<sup>2</sup> <http://www.oit.org.pe/t dj>

personas y contribuir así con el desarrollo de sus familias y el progreso de sus sociedades. Hoy la juventud tiene que ser vista como uno de los principales valores del capital social de la región y debe dejar de pensarse en ella como si fuera algo lejano, del porvenir. En cierta medida el futuro comienza todos los días. La juventud es presente y ojalá mejor futuro para la región americana.

Jean Maninat  
Director Regional  
para América Latina y el Caribe

## INTRODUCCIÓN

Si la OIT prepara un informe sobre la juventud parece lógico que hable de ésta y del trabajo y, después de 1999, de juventud y trabajo decente. Asociar la juventud de América Latina con el trabajo, y específicamente con dicho tipo de trabajo, no es forzado.

Por un lado está la opinión de los propios jóvenes.

Una encuesta reciente, del pasado septiembre en Perú, destaca que para el 34% de los jóvenes entrevistados su principal temor es la falta de trabajo. Para el 46% de ellos el mundo laboral les presenta las principales dificultades para incorporarse a la vida adulta: falta de oportunidades de empleo, inestabilidad en el trabajo y bajas remuneraciones. No sorprende que para 55% de los participantes en la encuesta el programa gubernamental que debe priorizarse, para mejorar la situación de la juventud, sea el de promoción del empleo juvenil. Para el 31% de los jóvenes peruanos entrevistados triunfar en la vida significa poder trabajar en lo que le gusta y ser exitoso en el trabajo.

De acuerdo a últimos estudios sobre el perfil de los jóvenes brasileños el trabajo no sólo está en su orden del día sino que aparece como referencia central entre las opiniones, actitudes, expectativas y experiencias. El trabajo para la juventud en Brasil es de los asuntos que más les interesan y la falta de empleo entre los problemas que más les preocupan. Para la juventud brasileña el trabajo es necesidad, fuente de independencia y de autorrealización.

En la vinculación entre juventud y trabajo decente que hace la OIT abunda la Meta 16 de los Objetivos del Milenio (“En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo”), con la que contribuye a través de la Red de Empleo Juvenil (que integra con el Banco Mundial y la Secretaría General de la ONU).

También justifica tal vinculación el que habiten en la Patria Grande 100 millones de jóvenes, entre 15 y 24 años, y que en 2015 ella vaya a tener el máximo histórico de jóvenes. A partir de ese año su número decrecerá y el bono demográfico irá desapareciendo.

De la adecuada comprensión de los posibles roles que puede cumplir este contingente de jóvenes en lo socioeconómico y lo político dependerá, en mucho, lo que se pueda hacer –en la primera mitad del presente siglo– en favor de nuestras democracias, economías y sociedades.

En América Latina han quedado atrás los paradigmas de la juventud estudiantil, que primó en los 60 y 70, y la de los jóvenes en riesgo, en los 80 y 90. En el tercer milenio el paradigma juvenil de la región parece caracterizarse por la voluntad de las jóvenes y de los jóvenes por participar en los ámbitos económico, cívico, cultural y político de la vida en sociedad y, para ello, el trabajo de calidad es crucial. Esto explicaría, entre otras razones, su ascenso entre las prioridades de la juventud latinoamericana.

Hay múltiples motivos para que la OIT haya trabajado para alcanzar a sus constituyentes de la región y a la opinión pública en general una aproximación a la juventud que busca promover que los jóvenes entre 15 y 24 años se mantengan estudiando el máximo tiempo posible y si han de ingresar al mercado de trabajo lo hagan en las mejores condiciones.

El informe “Trabajo Decente y Juventud en América Latina” no hubiera sido posible sin las contribuciones que ahora publicamos en dos volúmenes. En ellas los interesados en el tema encontrarán profundizaciones en los temas centrales del mencionado informe. Agradezco a los autores de dichos estudios y análisis su dedicación y trabajo.

Ha sido decisiva para la proyección del Informe latinoamericano, de sus versiones ejecutivas y de los informes nacionales la participación del Director General de la OIT don Juan Somavia en su lanzamiento, el pasado septiembre en Santiago de Chile. Ello lo atestigua el impacto del referido lanzamiento en los medios de comunicación del Hemisferio y de algunos países europeos y los análisis que comienzan a aparecer en medios especializados.

En la América Latina de la primera mitad del siglo XXI es necesario actuar para que los jóvenes tengan trayectorias laborales hacia el trabajo decente como una forma de contribuir con la gobernabilidad democrática, el crecimiento económico y la inclusión social.

El trabajo es prioritario para los jóvenes y su promoción debiera serlo en las agendas de gobiernos y sociedades; pero no cualquier trabajo sino uno de calidad: trabajo decente y productivo.

Lima, diciembre de 2007

Virgilio Levaggi

Director Regional Adjunto  
para América Latina y el Caribe

**PERFIL PSICOSOCIAL DEL JOVEN Y LA JOVEN QUE NO  
ESTUDIA NI TRABAJA Y SU RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS  
LABORAL, FAMILIAR Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

---

**CARMEN MASÍAS CLAUX**

**SUBDIRECTORA DEL CENTRO DE INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN  
PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO DE DROGAS (CEDRO)**

## ÍNDICE

Resumen	21
1. Introducción	22
2. Objetivos del estudio	26
2.1 Objetivo general	26
2.2 Objetivos específicos	26
2.3 Aspectos metodológicos	26
2.4 Participantes	28
2.5 Procesos de muestreo	28
2.6 Características de la muestra	29
2.7 Instrumentos	30
2.8 Procedimiento	32
3. Principales resultados	37
3.1 Información demográfica	37
3.2 Percepciones sobre trabajo	41
3.3 Ciudadanía	51
3.4 Aspectos subjetivos individuales	57
3.5 Familia	67
3.6 La calle	76
3.7 Pronóstico individual	78
3.8 Comentarios respecto a la Encuesta de Socialización	79
4. Conclusiones generales	82
4.1 Significado e importancia del trabajo, desde los y las jóvenes	82
4.2 Oportunidades laborales y desarrollo	83
4.3 Demandas, necesidades y obstáculos para la inserción laboral	84
4.4 Trabajo y desafíos de la etapa de transición	85
4.5 La familia en relación al trabajo	86
4.6 Perfil de las jóvenes con un Mal Pronóstico de inserción social y desarrollo (sectores D y E)	87
4.7 Perfil de las jóvenes con un Mejor Pronóstico de inserción social y desarrollo (sectores D y E)	88

4.8 Propuestas que podrían nutrir las políticas de empleo juvenil	89
4.9 ¿Qué programas parecen funcionar mejor respecto a los y las jóvenes?	92
Bibliografía	93
Anexos	97
Guía de Grupos Focales	98
Guía de Entrevista Individual	100
Ficha ¿Cómo es tu familia?	101
Ficha de Vida Confidencial	109
BAS – 3 (Batería de Socialización)	114

### **Agradecimientos**

Este documento es el resultado de un estudio encomendado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) a la consultora psicóloga Carmen Masías, responsable del mismo. Durante el proceso de esta investigación, colaboraron con sus comentarios y observaciones los funcionarios de la OIT, Virgilio Levaggi, Director Regional Adjunto para América Latina y el Caribe, Eduardo Araujo, Especialista Regional en Trabajo Infantil, Carmen Moreno, Jefa de la Unidad de Programación Regional y María Elena Pipa, Asistente de la mencionada unidad. También contamos con las opiniones de Juan Chacaltana, consultor de OIT.

Luis Tapia, Investigador Adjunto, asistió a la consultora durante todo el estudio, mientras que Marco Alcócer, Jorge Arnao, Laura Barrenechea, Carmen Correa, Bernardino Cutire, Selene Soto y Jorge Terrazas participaron en diversos aspectos del mismo.

Quisiéramos agradecer al Centro de Información y Educación para la Prevención del Abuso de Drogas (CEDRO), institución que apoyó al equipo durante el desarrollo del estudio y nos permitió el uso de su infraestructura en Lima. Asimismo, agradecemos el invaluable apoyo de la Defensoría Parroquial de Urcos y la Defensoría Parroquial de Ccatcca.

Y principalmente, nuestro más profundo agradecimiento a los y las jóvenes de Lima y Cuzco que participaron como sujetos del estudio.



## **Perfil psicosocial del joven y la joven que no estudia ni trabaja y su relación con los ámbitos laboral, familiar y de participación ciudadana**

### **Resumen**

El objetivo del presente documento es dar a conocer los principales resultados de una investigación concebida y financiada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), destinada a indagar sobre la situación social y la subjetividad de los jóvenes peruanos, de ambos sexos de distintos grupos de edad residentes en zonas rurales y urbanas peruanas; incidiendo en sus percepciones y opiniones sobre el trabajo y la relación entre éste y el proyecto de vida personal, familiar y de ejercicio de la ciudadanía.

Se trató de un estudio de corte cualitativo–descriptivo–analítico que empleó una serie de procedimientos y acciones diseñados para levantar información con una perspectiva de investigación de campo exploratoria y de corte transversal pues se presenta el estado de los indicadores seleccionados en el momento de su obtención.

Las zonas involucradas fueron la urbana de Lima (Conos de Lima y centro turgurizado) y Cuzco: (Provincia de Quispicanchis, distritos de Urcos, Ocongate, Saclla y Ccacta). La muestra total estuvo conformada por 174 jóvenes. El grupo objetivo del estudio lo constituyeron jóvenes hombres y mujeres que no estudian ni trabajan segmentados en 3 rangos de edad: 15–17, 18–19 y 20–24 años. Se contó con un grupo de comparación de iguales características.

Los resultados mostraron la importancia del trabajo para los jóvenes de todos los grupos involucrados, observándose diferencias notables en la mayor parte de indicadores entre los grupos objetivo y de comparación, así como entre los jóvenes de zona urbana y rural. Asimismo se presentaron diferencias según sexo y edad, las mismas que son discutidas desde una perspectiva psicológica y social.

Se espera que los resultados aquí expresados sean útiles para quienes formulan las políticas y para aquéllos que trabajan cotidianamente con los jóvenes. Lo aquí vertido quiere ser lo más fiel posible a las expresiones obtenidas de los propios jóvenes.

## **Summary**

*The purpose of this document is to provide information on the main results of a research conceived and funded by the local office of the International Labor Office (ILO). The aim of the research was to investigate the current social situation of Peruvian youngsters, (both male and female, from different age groups, who live in urban and rural areas of the country) and its subjectivity. The research focused on their perceptions and opinions regarding labor opportunities and the link between these and the project for a better personal and family life and the exercise of their citizens' rights.*

*This was a qualitative–descriptive–analytical study that used a series of procedures and actions strategically designed to gather information from an exploratory field work transversal perspective, because it aims to present the status of the selected variables at the current time.*

*The areas involved in the study were: urban Lima (Northern sector, and downtown Lima's slums) and Cuzco (province of Quispicanchis: districts of Urcos, Ocangate, Saclla, and Ccacta).*

*The total sample of the study was comprised by 174 youngsters. The target group was those youngsters who are neither studying nor working, segmented into the following age groups: 15–17, 18–19 and 20–24. The study had a control group with similar features.*

*We hope that the findings herein described will be useful for policymakers and for anyone who works with youngsters on a daily basis. We have tried to describe the statements expressed by the youngsters as accurately as possible.*

## **1. Introducción**

### **Cómo nace este estudio**

El documento que aquí se presenta es el resultado de un estudio concebido y auspiciado por la OIT con la finalidad de indagar en la subjetividad de los jóvenes peruanos y obtener un perfil psicosocial que permita “poner un rostro” a aquéllos que solamente se ven reflejados en estadísticas muy generales.

En América Latina, 22 millones de jóvenes varones y mujeres no estudian ni trabajan. Este colectivo es de gran prioridad para la OIT y debería serlo para los gobiernos ya que la no inclusión de los jóvenes en la dinámica sociocultural del país implica dejar un importante recurso sin utilizar, generando una fuente de conflicto, frustración y violencia.

La institucionalidad referida a la promoción de la ocupación juvenil es aún muy débil en el país y aunque existen políticas de juventud, la puesta en marcha y difusión de las mismas es incipiente.

La toma de conciencia de que la promoción del empleo juvenil fortalecerá la democracia es aún débil.

El presente estudio tiene el propósito de contribuir a las políticas y programas de fomento de la ocupación juvenil decente, obteniendo un perfil psicosocial del joven que no trabaja ni estudia, de los sectores socioeconómicos menos favorecidos en las áreas rurales y urbanas peruanas y dar algunas luces para la construcción de indicadores.

El estudio parte de la concepción de que el joven, aun en las peores circunstancias, debe ser considerado un activo social y un potencial ligado a su propio desarrollo y al de su entorno y país. Por ello, es necesario disminuir o acabar con el sesgo «anti joven» que lo ve como una amenaza y no como un agente del desarrollo.

Este estudio pretende hacer más visible al joven, al escuchar sus demandas y propuestas y al aproximarnos a éste desde una dimensión cognitiva y afectiva.

Durante esta investigación, se revisaron numerosos documentos publicados por diversas instituciones de Naciones Unidas y otras, las que se reseñan en la bibliografía, al final de este documento.

Asimismo, los dos investigadores principales del estudio asistieron a la Reunión de Trabajo: Juventud y Trabajo en América Latina, llevada a cabo por la OIT, en Lima, los días 8 y 9 de diciembre del 2006. Ello permitió, recoger valiosos aportes de los participantes de las distintas oficinas de la OIT en la región, así como de los consultores presentes, lo que ha derivado en un enriquecimiento del análisis que aparece en este documento.

### **Algunas reflexiones de las cuales partimos**

Desde el enfoque estadístico, los jóvenes que no trabajan ni estudian representan un porcentaje significativo y preocupante en América Latina y el Caribe.

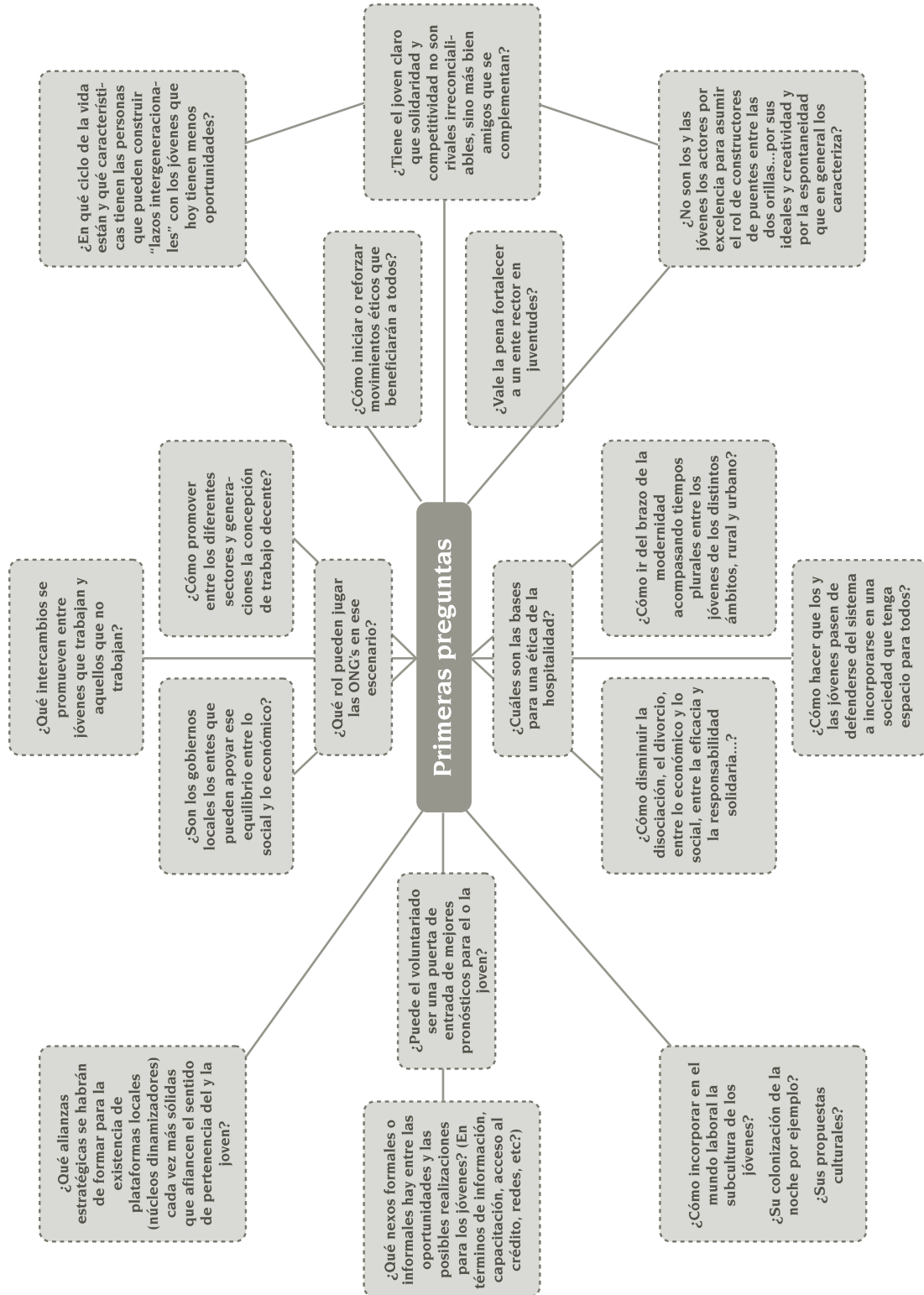
Son un grupo poblacional determinado; pero si el enfoque parte de la inequidad y de la diversidad étnica, socio cultural y de género, estos jóvenes no pueden seguir siendo vistos como «una unidad» sino como un conjunto de «juventudes plurales», que dependen de su procedencia familiar, educativa, barrial, así como de dónde se encuentran en el momento actual y sobre todo cuáles son sus pronósticos.

La diversidad cultural acentuada en algunos de los países de la región implica riqueza, pero también dificulta en la medida en que es necesario desarrollar estrategias diversas de acercamiento y promoción juvenil.

El riesgo parecería ser un factor común entre los jóvenes y no solo entre ellos. Los adultos casi no resistiríamos una vida totalmente cierta y predecible. La vulnerabilidad que todos llevamos es parte de la inevitable y excitante incertidumbre que es la vida. Sin embargo, cuando el escenario es un país con 52% de pobres y 18% de pobres críticos, el riesgo deja de ser «la sal y pimienta de la vida» para convertirse en un verdugo cotidiano. La amenaza del hambre, la desesperanza, la falta de horizontes, la violencia y el miedo son los principales ropajes superpuestos que el riesgo viste.

Cuando la OIT decide investigar el mundo de aquellos jóvenes que no trabajan ni estudian, lo hace con la intención de preguntar cómo se puede facilitar el equilibrio entre los espacios de riesgo y la dignidad, a través de políticas y programas.

Al escuchar los testimonios valientes y en muchos casos desgarradores de los jóvenes, surgen las primeras interrogantes:



## **2. Objetivos del estudio**

### **2.1 Objetivo general**

Escuchar a los jóvenes en sus demandas y sus expectativas en cuanto a participar en su propio proyecto de vida, en su entorno y país. Conocer sus percepciones acerca de las oportunidades de inserción laboral, en el marco de la etapa de transición y desarrollo por la que atraviesan. Todo ello unido a la necesidad de tomar decisiones de largo plazo, incorporarse en el ejercicio ciudadano y vivir en una deseable armonía.

Escuchar a los jóvenes contribuirá a la formulación de políticas que se acerquen más a sus diversas realidades.

### **2.2 Objetivos específicos**

1. Conocer el significado e importancia que los jóvenes asignan al trabajo en su contexto de desarrollo individual y social.
2. Describir la percepción de los jóvenes respecto a las oportunidades laborales en su contexto de desarrollo individual y social.
3. Identificar las demandas y necesidades respecto a la inserción laboral en su contexto de desarrollo individual y social.
4. Conocer la funcionalidad del trabajo en la etapa de desarrollo, marcada por la necesidad de tomar decisiones de largo plazo, incorporarse en el ejercicio ciudadano y trazarse un proyecto de vida, en el marco de su contexto de desarrollo individual y social.
5. Explorar el peso que la familia tiene respecto a las decisiones del joven y su bienestar.
6. Indagar sobre la importancia de las redes y organizaciones comunitarias en el proyecto de vida del joven.
7. Explorar, desde la perspectiva de género, los obstáculos que varones y mujeres encuentran en su etapa de transición.

### **2.3 Aspectos metodológicos**

El proceso de elaboración de la presente investigación utilizó técnicas cualitativas de recolección de información para presentar una aproximación más

realista al sentir de los grupos priorizados, de tal manera que se contrasten sus distintas perspectivas y posiciones.

El diseño empleado ha buscado adaptarse a las necesidades de la institución rectora (OIT) y a la realidad de los grupos participantes. El proceso de investigación puede ser condensado de la siguiente manera:

1. Reuniones de coordinación con miembros de la OIT, que permitieron la identificación de los grupos de investigación diferenciados según sexo, zona de residencia (rural o urbana) y edad (15 a 17 años; 18 a 19 años y 20 a 24 años).

2. Lectura de diversos estudios e investigaciones previos a nivel nacional y latinoamericano, relacionados con temas de juventud, ocupación, representaciones sociales, ejercicio de la ciudadanía y otros (varios de ellos aparecen en la sección de Bibliografía).

3. Diseño de instrumentos de recolección de información adecuados a las características de los grupos involucrados, especialmente encuestas estructuradas, una guía de discusión grupal y otra de entrevista semi-estructurada. Los instrumentos también fueron coordinados con funcionarios de la OIT.

4. Identificación de cuotas de participantes en las sesiones de grupo de discusión y entrevistas individuales. Se estableció un número de ocho personas en cada grupo focal y dos entrevistas en profundidad con jóvenes identificados en dicho contexto.

5. Diseño de los procesos de campo destinados a obtener información, incluyendo la programación de las sesiones y la logística necesaria, tanto en Lima (zona urbana) como en Quispicanchis, Cuzco (zona rural).

6. Establecimiento de contacto con los integrantes de los diferentes grupos, convocándolos para participar en las sesiones de discusión a través de la explicación de los fines de la indagación y el tratamiento confidencial de la información obtenida.

7. Identificación en las zonas rurales de Cuzco de profesionales quechua hablantes ya que aunque todos los jóvenes eran bilingües, participaron con intervenciones en quechua. La intención fue respetar la cultura, promoviendo que los jóvenes se sintieran libres de expresarse en su lengua nativa.

8. Trabajo de campo de recolección de información a través de sesiones de aplicación de encuestas, discusión en grupo y entrevistas individuales. Los instrumentos fueron validados en campo. Los grupos focales y entrevistas fueron grabados en audio a fin de ser transcritos y analizados.

9. Procesamiento de la información a través de métodos de sistematización y contraste de fuentes y perspectivas, permitiendo la elaboración del informe de investigación preliminar presentado en la reunión con representantes de OIT de los diferentes países de la región, durante la Reunión de Trabajo: Juventud y Trabajo en América Latina (Lima, 8 y 9 de diciembre de 2006).

10. Elaboración del informe final aquí presentado.

#### **2.4 Participantes**

Para la elaboración de la presente investigación se emplearon muestras seleccionadas en función a sus características demográficas y de residencia. Se empleó un diseño muestral no probabilístico intencional pues se establecieron criterios de inclusión en el estudio. La muestra se dividió en dos grupos clave: a) grupo objetivo, conformado por jóvenes que no estudian ni trabajan; y b) grupo de comparación, conformado por jóvenes que solamente estudian o estudian y trabajan.

Se identificaron jóvenes en cada uno de los grupos clave en zonas urbanas de Lima Metropolitana (conos y zonas tugurizadas) y zonas rurales de la provincia de Quispicanchis, distrito de Urcos (Cacta, Sallac, Ocongate) en el departamento de Cusco. Se establecieron grupos diferenciados según sexo y edades entre los 15 y 24 años, segmentados en tres rangos: a) 15–17 años; b) 18–19 años; y c) 20–24 años.

#### **2.5 Procesos de muestreo**

Hubo dos procedimientos básicos de recolección de información y se establecieron dos procesos de muestreo.

##### **Muestra 1 – grupos focales**

1. Grupo objetivo: Jóvenes varones y mujeres de 3 grupos de edad que no estudian ni trabajan, en zonas urbanas y rurales (12 grupos focales totalizando 83 jóvenes).

2. Grupo de comparación: Jóvenes varones y mujeres de 3 grupos de edad que estudian, y que estudian y trabajan, en zonas urbanas y rurales (12 grupos focales totalizando 93 jóvenes).

El total de la muestra 1 fue de 176 jóvenes participantes en 24 grupos focales.

##### **Muestra 2 - Entrevista semiestructurada individual**

1. Grupo objetivo: Jóvenes varones y mujeres de tres grupos de edad que no estudian ni trabajan, en zonas urbanas y rurales (24 entrevistas).



2. Grupo de comparación: Jóvenes varones y mujeres de tres grupos de edad que estudian, y que estudian y trabajan, en zonas urbanas y rurales (24 entrevistas).

El total de la muestra 2 fue de 48 jóvenes que respondieron entrevistas semi-estructuradas.

Ámbito		Sector urbano						Sector rural						Total
		Varones			Mujeres			Varones			Mujeres			
Edad		15-17	18-19	20-24	15-17	18-19	20-24	15-17	18-19	20-24	15-17	18-19	20-24	
Muestra 1 Grupos focales	Grupo objetivo	8	8	8	8	6	8	8	6	5	4	6	8	83
	Grupo de comparación	8	8	8	8	8	8	5	9	6	9	8	8	93
	Total	16	16	16	16	14	16	13	15	11	13	14	16	176
Muestra 2 Entrevista individual	Grupo objetivo	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
	Grupo de comparación	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
	Total	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Total		20	20	20	20	18	20	17	19	15	17	18	20	224

## 2.6 Características de la muestra

La muestra total fue de 176 jóvenes en todos los grupos conformados, siendo ligeramente superior el porcentaje de los procedentes de zonas rurales (53.4%) en comparación con los de las zonas urbanas (46.6%). El porcentaje de hombres (49.4%) fue similar al de mujeres (50.6%) y también se encontró una distribución similar de jóvenes según edad (15–17 años: 33.0%; 18–19 años: 33.5%; y 20–24 años: 33.5%) tal como era esperado.

Cerca de las dos terceras partes de la muestra total (61.9%) tenía instrucción secundaria incompleta o completa, seguidos por quienes tenían al menos un año de instrucción superior (26.7%), luego por los que solo alcanzaron a estudiar primaria incompleta o completa. Respecto al estado civil, prevalecieron los jóvenes solteros (86.9%) seguidos por los convivientes (11.4%) y los sin pareja actual pero que la habían tenido antes (1.7%).

En cuanto al idioma hablado en casa, se apreció que éste es el español en las tres cuartas partes de los casos (72.2%), seguido por el quechua (16.5%) y por el

Varones		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		F	%	F	%	F	%
<b>Zona</b>	Rural	46	55.4	48	51.6	94	53.4
	Urbana	37	44.6	45	48.4	82	46.6
<b>Sexo</b>	Hombres	43	51.8	44	47.3	87	49.4
	Mujeres	40	48.2	49	52.7	89	50.6
<b>Edad</b>	15-17 años	28	33.7	30	32.3	58	33.0
	18-19 años	26	31.3	33	35.5	59	33.5
	20-24 años	29	34.9	30	32.3	59	33.5
<b>Grado de instrucción</b>	Sin inst/prim incom/compl	15	18.1	5	5.4	20	11.4
	Sec incom/completa	62	74.7	47	50.5	109	61.9
	Superior incom/completa	6	7.2	41	44.1	47	26.7
<b>Estado civil</b>	Soltero	64	77.1	89	95.7	153	86.9
	Conviviente	16	19.3	4	4.3	20	11.4
	Sin pareja actual	3	3.6	0	0	3	1.7
<b>Idioma en casa</b>	Castellano	43	51.8	84	90.3	127	72.2
	Quechua	27	32.5	2	2.2	29	16.5
	Quechua y castellano	13	15.7	7	7.5	20	11.4
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

español y quechua a la vez (11.4%) aunque estas dos últimas condiciones fueron observadas en las zonas rurales andinas de mayor altitud.

Se observaron algunas diferencias demográficas entre el grupo objetivo y el grupo de comparación. Un mayor porcentaje de jóvenes del grupo de comparación tenía al menos un año de instrucción superior en comparación con los jóvenes del grupo objetivo. En cambio, los jóvenes del grupo objetivo presentaron un mayor porcentaje de menciones de tener estudios primarios y secundarios en comparación con los del grupo de comparación.

## 2.7 Instrumentos

(Se consignan en el anexo de este documento)

Se emplearon tres instrumentos elaborados especialmente para la investigación: a) ficha de vida; b) guía de grupos focales; y c) guía de entrevista semi-estructurada.

Estos instrumentos incorporaron componentes comunes en función a los objetivos del estudio. Adicionalmente se aplicaron los siguientes instrumentos: d) Escala «Batería de Socialización» (BAS) de Silva y Martorell (1999); y e) Encuesta «¿Cómo es tu familia?», los que fueron incorporados por aportar información relevante para cumplir el propósito de la investigación.

A continuación se presentan las principales características de los instrumentos empleados, los mismos que se incluyen al final del presente informe a manera de anexos.

#### **Ficha de vida**

Consta de 41 ítems, la mayoría de los cuales son de modalidad cerrada con alternativas previamente codificadas. Incluye dos secciones: a) datos generales, donde se registra información demográfica; y b) aspecto laboral y educativo, donde se recogen los antecedentes de los participantes en dichos ámbitos. La aplicación promedio tomó entre 20 y 25 minutos, siendo ésta mayor en las zonas rurales en comparación con las urbanas.

#### **Guía de grupos focales**

Recoge información sobre aspectos subjetivos, familiares y de ciudadanía en un contexto de discusión grupal. Incluye 31 preguntas inductoras en las siguientes secciones: a) juventud y trabajo; b) participación y ciudadanía; c) preguntas específicas para el grupo objetivo; y d) preguntas específicas para el grupo de comparación. La aplicación de la guía se realizó en sesiones con una duración promedio de 90 minutos.

#### **Entrevista semi-estructurada**

Recoge información complementaria a la obtenida a través de la guía de grupos focales incidiendo en perspectivas más individuales sobre los mismos temas. Incluye 15 preguntas inductoras. La aplicación de cada entrevista duró 60 minutos en promedio.

#### **Batería de Socialización (BAS) de Silva y Martorell (1999)**

Es una prueba de aplicación individual o colectiva, validada en el Perú con diversos grupos poblacionales, que mide los siguientes factores: a) consideración con los demás; b) autocontrol; c) retraimiento social; d) liderazgo; y e) ansiedad social. Cuenta con una escala de sinceridad que incrementa la confiabilidad de la prueba. La aplicación promedio duró 60 minutos.

### Encuesta de Integración Familiar “¿Cómo es tu familia?”

Es un instrumento desarrollado por la OPS y la Fundación Kellogg (1999), que indaga sobre la composición y la integración familiar a través de ítems con alternativas previamente establecidas. Se emplearon únicamente ítems de la versión corta de dicha encuesta, a fin de reducir el tiempo de aplicación, el cual fue en promedio de 25 minutos, aunque algo mayor en las zonas rurales. La tabla siguiente presenta de manera abreviada la información obtenida mediante los distintos instrumentos empleados en la investigación.

#### 2.8 Procedimiento

El proceso de recolección de información se realizó a través de técnicas cuantitativas (encuestas y escalas) y cualitativas (grupos de discusión y entrevistas

Variables	Instrumentos
<b>1. Información demográfica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Datos demográficos diversos (sexo, edad, estado civil, grado de instrucción)</li> <li>Zona rural/urbana y nombre de la localidad/ comunidad</li> </ul>	Ficha de vida
<b>2. Información laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Situación laboral la semana previa</li> <li>Profesión u oficio desempeñado</li> <li>Condición laboral actual</li> <li>Antecedentes inicio laboral (edad, tipo de labor)</li> <li>Actividad laboral actual (tipo, horario, ingresos, forma de pago, relaciones con jefes/clientes)</li> <li>Negocio propio (iniciativas actuales, antecedentes, problemas asociados)</li> <li>Opinión sobre importancia de trabajar y razones para hacerlo / no hacerlo</li> <li>Aspiraciones laborales (tipo de trabajo, ingreso deseado)</li> <li>Información sobre oportunidades de empleo</li> </ul>	Ficha de vida
<b>3. Información educativa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Situación de haber dejado de estudiar y razones para ello</li> <li>Estudios actuales (tipo de estudio, razones, lugar)</li> <li>Nivel educativo deseado</li> </ul>	Ficha de vida
<b>4. Percepciones sobre juventud y trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aspectos agradables y desagradables del ser jóvenes</li> <li>Importancia del trabajo para los jóvenes. Ventajas y desventajas asociadas al trabajo</li> <li>Obstáculos para alcanzar un trabajo adecuado. Características del trabajo ideal</li> <li>Acceso a información sobre oportunidades de trabajo</li> <li>Disposición a trabajar en la informalidad. Razones</li> <li>Opinión sobre situación laboral de los jóvenes en el país</li> <li>Opinión sobre esfuerzos del gobierno para alentar ocupación juvenil</li> <li>Opinión sobre diferencias según sexo en acceso laboral</li> <li>Opinión sobre la migración como alternativa para obtener trabajo. Razones</li> <li>Opinión sobre importancia de la educación para conseguir trabajo</li> </ul>	Guía de grupos focales

<p><b>5. Percepciones sobre participación y ciudadanía</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en acciones para el desarrollo comunal</li> <li>• Participación ciudadana (partidos políticos, voluntariado, grupos juveniles)</li> <li>• Información sobre derechos ciudadanos</li> <li>• Percepción sobre respeto de los derechos ciudadanos</li> <li>• Participación en democracia: voto en las elecciones. Razones para hacerlo</li> <li>• Percepción sobre saberse discriminado (experiencia propia, tipo de discriminación)</li> <li>• Formas de discriminación en el acceso a oportunidades de trabajo</li> </ul>	<p><b>Guía de grupos focales</b></p>
<p><b>6. Percepciones sobre situación laboral actual</b></p> <p><b>(grupo objetivo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intenciones para conseguir trabajo. Trabajo deseado</li> <li>• Esfuerzos realizados para no laborar actualmente</li> <li>• Ocupación del tiempo cotidianamente</li> <li>• Posición de familiares respecto a condición actual</li> </ul> <p><b>(grupo de comparación)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de trabajo (dependiente o independiente)</li> <li>• Formas de inicio en la vida laboral</li> <li>• Ventajas y desventajas de trabajar</li> <li>• Nivel de satisfacción con el trabajo y situación laboral</li> <li>• Razones para seguir estudiando. Ventajas y desventajas de estudiar y trabajar</li> <li>• Aspiraciones educativas</li> <li>• Posición de familiares respecto a condición actual</li> </ul>	<p><b>Guía de grupos focales</b></p>
<p><b>7. Aspectos subjetivos individuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas que hacen sufrir más y estrategias de afronte</li> <li>• Persona más importante en la vida</li> <li>• Aspectos individuales en los que desearía mejorar y en los que necesita ayuda o consejo</li> <li>• Proyecto de vida y percepción de situación futura (familiar, económica y laboral)</li> <li>• Trabajo ideal para ti y posibilidades de obtenerlo (aspectos personales y familiares)</li> <li>• Modelos de desempeño laboral (padres y otros)</li> <li>• Adecuación para alcanzar mejores condiciones personales y laborales</li> <li>• Acciones para alcanzar mejores condiciones personales y laborales</li> <li>• Percepciones sobre la felicidad. Condiciones y manera de alcanzarla</li> <li>• Percepciones sobre la adultez. Función del trabajo en la adultez</li> </ul>	<p><b>Entrevista semi-estructurada</b></p>
<p><b>8. Socialización y personalidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideración con los demás</li> <li>• Autocontrol</li> <li>• Retraimiento social</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Ansiedad social</li> </ul>	<p><b>BAS (Batería de Socialización de Silva y Martorelli)</b></p>
<p><b>9. Integración familiar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información familiar (personas en casa, número de hijos, posición en la familia)</li> <li>• Funcionamiento familiar (persona jefe de hogar, persona que da órdenes y mantiene el hogar)</li> <li>• Valores deseables en la vida. Valores deseables de padres a hijos</li> <li>• Percepciones sobre nivel de felicidad y eficiencia académica</li> <li>• Eventos estresantes a nivel familiar y gravedad de sus efectos</li> <li>• Relaciones con padres y hermanos. Refuerzos y sanción a nivel familiar</li> </ul>	<p><b>Encuesta ¿Cómo es tu familia?</b></p>

semi-estructuradas). Todos los 176 participantes respondieron la ficha de vida, la encuesta familiar y el BAS, y asistieron a los grupos focales. En la entrevista individual solamente participaron 24 jóvenes seleccionados entre los reclutados para los grupos focales.

### **Recolección de información**

La recolección de información en los sectores urbanos y rurales estuvo a cargo de un equipo de consultores especialmente capacitados, con apoyo de personal local bilingüe.

### **Aplicación de cuestionarios**

1. Antes del inicio de cada grupo focal los participantes reclutados completaron la ficha de vida individual, que permitió verificar el cumplimiento de los criterios de selección muestral. Luego completaron la encuesta ¿Cómo es mi familia? y el BAS, de manera individual y anónima.

### **Grupos focales**

1. Los grupos focales se realizaron según la distribución muestral presentada previamente. Cada grupo focal fue dirigido por dos facilitadores (un hombre y una mujer), uno de los cuales dirigió la sesión mientras el otro tomaba nota de los temas abordados y sirvió de asistente para las necesidades grupales.

2. Al comenzar, los participantes recibieron información sobre los objetivos de la reunión, enfatizándose los aspectos de libre expresión de ideas y participación permanente pero ordenada. Luego, el facilitador, empleando la guía de discusión, favoreció la revisión libre y espontánea de los temas priorizados, alentando el diálogo de todos los temas de interés entre los participantes.

3. Las reuniones duraron aproximadamente 90 minutos, aunque este tiempo varió dependiendo del grupo involucrado. Se observó que en todos los casos fue mayor en las zonas rurales en comparación con las urbanas.

4. Las sesiones se realizaron en locales obtenidos en las propias comunidades donde se reclutó la muestra. El contenido fue grabado en audio y se tomó notas con el fin de favorecer el nivel de recordación. Los participantes recibieron un obsequio a manera de agradecimiento por su participación.

5. Una vez finalizado el grupo focal, los facilitadores decidieron quiénes serían los dos jóvenes que pasarían a la fase siguiente de entrevistas individuales.

### **Entrevistas individuales**

1. Luego de concluido cada grupo focal, los facilitadores tomaron contacto con dos jóvenes que a su juicio representaban casos «típicos» en función a las características demográficas grupales y el tema de investigación, invitándolos a participar en una entrevista más detallada sobre los temas abordados.

2. Las entrevistas individuales se llevaron a cabo en espacios preparados previamente, con luz apropiada, comodidades y la privacidad necesaria. Se realizaron al día siguiente de los grupos focales con el fin de no saturar a los seleccionados y que éstos se muestren más dispuestos a profundizar en los temas abordados.

3. Una vez que se contó con la presencia de cada joven seleccionado, el facilitador solicitó consentimiento para la aplicación de la entrevista individual grabada, reiterándose el factor de confidencialidad y anonimato de la información. También se tomó notas cuando se consideró necesario. Los participantes recibieron un obsequio a manera de agradecimiento por su participación.

### **Procesamiento de información**

La información fue procesada empleando una metodología adecuada a su naturaleza, como se indica a continuación:

#### **Información cuantitativa**

Los instrumentos Ficha de vida, Batería de Socialización (BAS) y la encuesta ¿Cómo es mi familia? fueron procesados empleando métodos cuantitativos, incluyendo los siguientes pasos:

1. Identificación y verificación de la consistencia y calidad de la información, eliminando tres cuestionarios con omisiones severas.

2. Ingreso de la información en bases de datos creadas en formato Microsoft Excel, sometidas a procesos de limpieza de datos para verificar la consistencia de la información ingresada.

3. Procesamiento estadístico de la información empleando el programa SPSS versión 12.

4. Elaboración de tablas y gráficos a ser empleados en el análisis de datos.

### **Información cualitativa**

La información de los grupos focales y las entrevistas individuales fueron procesadas empleando métodos cualitativos, incluyendo los siguientes pasos:

1. Transcripción de las entrevistas al formato Microsoft Word, en base a las guías de grupos focales y entrevista individual, respectivamente.
2. Introducción de las respuestas en una matriz de contenidos donde las secciones y preguntas se ubicaron en las filas y los distintos grupos participantes en las columnas, de tal forma que fue posible comparar las respuestas de todos los grupos ante la misma pregunta.
3. Integración y sistematización de la información ofrecida por cada grupo ante cada pregunta, identificando las semejanzas y diferencias en cada respuesta.
4. Generación de un documento preliminar donde se resumieron las respuestas ofrecidas, las mismas que fueron reorganizadas nuevamente siguiendo un orden lógico en función a su contenido temático.

### **Preparación del informe**

La integración y análisis de la información recogida a través de los procedimientos cuantitativos y cualitativos se realizaron siguiendo la siguiente secuencia de acciones:

1. Generación de una guía de ordenamiento de datos, organizando secuencialmente los temas abordados en los distintos instrumentos y procedimientos.
2. Cada tema fue dividido en los subtemas más importantes, estableciendo diferencias según grupo (objetivo y de comparación); zona (rural y urbana); sexo (masculino y femenino); y edad (15–17 años, 18–19 años y 20–24 años); registrando las ideas u opiniones coincidentes o divergentes entre los distintos grupos.
3. Se procedió a la consolidación e interpretación de las posiciones de los distintos involucrados en el estudio, incorporando consideraciones referidas a su contexto de vida. Tal proceso ha estado a cargo de la investigadora principal, con el apoyo de un equipo interdisciplinario y las sugerencias de los expertos de OIT involucrados en el estudio.



### 3. Principales resultados

#### 3.1 Información demográfica

##### Ocupación

##### Profesión u oficio actual

En lo referido a la profesión u oficio individual o el último desempeñado, se observó que un mayor porcentaje del grupo objetivo indicó no tener ninguno (62.7%) en contraste con el 16.1% del grupo de comparación, de los cuales cerca de la mitad (46.2%) señaló estar estudiando en contraste con el 10.8% del grupo objetivo.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	f	%
Profesión u oficio	Ninguna/SI	52	62.7	15	16.1	67	38.1
	Estudiante	9	10.8	43	46.2	52	29.5
	Labores de oficina	1	1.2	12	12.9	13	7.4
	Comerciante	0	0	11	11.8	11	6.3
	Ama de casa	6	7.2	0	0	6	3.4
	Técnico (mecánico/carp/pint)	2	2.4	4	4.3	6	3.4
	Empleado	1	1.2	5	5.4	6	3.4
	Agricultura	6	7.2	0	0	6	3.4
	Labores menores no especializadas	2	2.4	3	3.2	5	2.8
	Cachuelos diversos	4	4.8	0	0	4	2.3
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

Un mayor número de jóvenes en el grupo de comparación (53.8%) estuvo trabajando la semana previa en contraste con el grupo objetivo (14.5%). Fue mayor el número de jóvenes del grupo objetivo (42.2%) que buscó trabajo, en contraste con el grupo de comparación (29.0%). También fue mayor el número de jóvenes del grupo objetivo (78.3%) que realizó tareas domésticas en contraste con el grupo de comparación (72.0%). Sin embargo, la diferencia no es muy

significativa. Cabe destacar, que en ninguno de los grupos se consideró a las labores domésticas como un trabajo. Un mayor número de jóvenes en el grupo de comparación (51.6%) estuvo trabajando la semana previa en contraste con el grupo objetivo (20.5%).

### Situación laboral la semana previa

Entre quienes buscaron trabajo la semana previa en el grupo objetivo fue casi similar el número de quienes lo hicieron en la zona rural (51.4%) y urbana (48.6%) mientras en el grupo de comparación fueron más los de la zona rural (63.0%) que los de la urbana (37.0%). Según sexo, fueron más los hombres del grupo objetivo (58.3%) quienes buscaron trabajo en comparación con las mujeres (31.4%) mientras en el grupo de comparación no hubo diferencias.

Entre quienes tuvieron algún ingreso en el grupo objetivo, el mayor número estuvo en el área urbana (52.9%) en contraste con el área rural (47.1%); en el grupo de comparación hubo más casos en el área rural (64.6%) que en el área urbana (35.4%). En cuanto al sexo, tanto en el grupo objetivo como en el de comparación hubo más casos de varones y jóvenes mayores de 18 años con ingresos durante la semana previa a la recolección de datos.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		F	%	F	%	f	%
¿Estuviste trabajando?	Sí	12	14.5	50	53.8	continúa... 62	35.2
	No	71	85.5	43	46.2	114	64.8
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>
¿Buscaste trabajo?	Sí	35	42.2	27	29.0	62	35.2
	No	48	57.8	66	71.0	114	64.8
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>
¿Realizaste tareas domésticas?	Sí	65	78.3	67	72.0	132	75.0
	No	18	21.7	26	28.0	44	25.0
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>
¿Tuviste algún ingreso?	Sí	17	20.5	48	51.6	65	36.9
	No	66	79.5	45	48.4	111	63.1
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

Varones				Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
				F	%	F	%	F	%
¿Buscaste trabajo?	Zona	Sí	Rural	18	51.4	17	63.0	35	56.5
			Urbana	17	48.6	10	37.0	27	43.5
			<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>
		No	Rural	28	58.3	31	47.0	59	51.8
			Urbana	20	41.7	35	53.0	55	48.2
			<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100.0</b>	<b>66</b>	<b>100.0</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>
	Sexo	Sí	Hombres	24	68.6	14	51.9	38	61.3
			Mujeres	11	31.4	13	48.1	24	38.7
			<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>
		No	Hombres	19	39.6	30	45.5	49	43.0
			Mujeres	29	60.4	36	54.5	65	57.0
			<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100.0</b>	<b>66</b>	<b>100.0</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>
	Edad	Sí	15-17 años	7	20.0	10	37.0	17	27.4
			18-19 años	14	40.0	7	25.9	21	33.9
			20-24 años	14	40.0	10	37.0	24	38.7
			<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>
No		15-17 años	21	43.8	20	30.3	41	36.0	
		18-19 años	12	25.0	26	39.4	38	33.3	
		20-24 años	15	31.3	20	30.3	35	30.7	
		<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100.0</b>	<b>66</b>	<b>100.0</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>	

Varones				Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
				f	%	f	%	f	%
¿Tuviste algún ingreso?	Zona	Sí	Rural	8	47.1	31	64.6	39	60.0
			Urbana	9	52.9	17	35.4	26	40.0
			<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0</b>	<b>48</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
		No	Rural	38	57.6	17	37.8	55	49.5
			Urbana	28	42.4	28	62.2	56	50.5
			<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>
	Sexo	Sí	Hombres	10	58.8	25	52.1	35	53.8
			Mujeres	7	41.2	23	47.9	30	46.2
			<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0</b>	<b>48</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
		No	Hombres	33	50.0	19	42.2	52	46.8
			Mujeres	33	50.0	26	57.8	59	53.2
			<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>
	Edad	Sí	15-17 años	6	35.3	12	25.0	18	27.7
			18-19 años	2	11.8	18	37.5	20	30.8
			20-24 años	9	52.9	18	37.5	27	41.5
			<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0</b>	<b>48</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
		No	15-17 años	22	33.3	18	40.0	40	36.0
			18-19 años	24	36.4	15	33.3	39	35.1
20-24 años			20	30.3	12	26.7	32	28.8	
<b>Total</b>			<b>66</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>	

### 3.2 Percepciones sobre trabajo

#### Disposición a trabajar en la informalidad. Razones

La encuesta mostró que la mayor parte de jóvenes del grupo de comparación aceptaría trabajar a pesar de no estar en planilla («en la informalidad») en contraste con los del grupo objetivo. La percepción en este sentido parece estar en la idea que «no puede darse beneficios a todos porque no alcanza». Sin embargo, son las mujeres urbanas del grupo de comparación, las que manifiestan las ventajas de tener un seguro, sobre todo médico.

*«Es bueno tener un seguro; sobre todo médico porque una está sin protección»*  
Mujer urbana del grupo objetivo (20–24 años)

#### Aspiraciones laborales (tipo de trabajo e ingreso deseado)

En general los jóvenes de todos los grupos expresan que un trabajo «ideal» sería de ocho horas al día, con todos los beneficios y con la posibilidad de aprender mediante el trabajo mismo. Esta mención es mayor en el grupo de comparación de 18–19 y de 20–24 años, y en las mujeres urbanas.

La mayor aspiración de las mujeres entre 15–17 y 18–19 es la de conseguir un trabajo por horas o un trabajo donde las acepten con sus hijos, o uno donde se les permita estudiar. En la zona rural se menciona el trabajo como domésticas y en la zona urbana como recepcionistas en oficinas, consultorios etc. En ningún caso se mencionan los beneficios de manera espontánea y las mujeres están dispuestas a renunciar a ellos.

La encuesta mostró que el grupo de comparación tiene mayores aspiraciones de desempeñarse a nivel profesional y en labores de oficina o técnicas en comparación con el grupo objetivo, cuyos integrantes proponen desempeñarse en «cualquier cosa» o en labores menores no especializadas, evidenciando así un menor nivel de aspiración que los primeros.

#### Aspiración salarial

La aspiración salarial es mayor en el grupo de comparación que en el grupo objetivo. En promedio las aspiraciones del grupo objetivo son menores a las del grupo de comparación pues quienes no trabajan ni estudian podrían aceptar trabajos hasta por menos de S/. 300 (US\$ 90) al mes, mientras los del grupo de comparación desean salarios superiores a los S/.700 (US\$ 220) mensuales.

El grupo objetivo urbano menciona el deseo de ganar hasta S/.500 mensuales, aunque algunos se refieren a un salario por debajo del mínimo. Las aspiraciones

		Grupo objetivo			Grupo comparación			Total		
		F	%	Media	f	%	Media	f	%	Media
"¿Cuánto quieres ganar?"	80 a 180 soles	63	75.9		20	21.5		83	47.2	
	181 a 600 soles	11	13.3		21	22.6		32	18.2	
	601 a 1000 soles	8	9.6		35	37.6		43	24.4	
	1001 a 3000 soles	1	1.2		17	18.3		18	10.2	
	Total	83	100.0		93	100.0		176	100.0	
"¿Cuánto quieres ganar?"				224			773			514

salariales del grupo urbano de comparación son mayores. Aspiran a ganar en promedio S/.1500 (US\$ 500) y las mujeres urbanas expresan que ese salario podría ser mayor cuando terminen sus estudios. Los varones y mujeres rurales mencionan un salario alrededor de los S/. 750 (US\$ 250), pero están dispuestos a trabajar por S/.300 (US\$ 100). Al respecto, debe considerarse que el salario mínimo actual en el Perú es de S/. 500.00 (US\$ 166).

En los grupos de mayor edad, tanto de aquéllos que no trabajan ni estudian como de aquéllos que sí lo hacen, se menciona que «los beneficios no son en el fondo buenos para el trabajador porque éste es reemplazado para evadir, por parte del empleador, las obligaciones.» Esta mención es mayor en el grupo urbano y surge por las experiencias tenidas.

*«Yo trabajaba bien, pero aun así, a los tres meses me reemplazaban. Yo creo que el dueño no quería «engancharse» con nadie por eso de los beneficios»*

Varón urbano del grupo objetivo (20–24 años)

*«Yo arreglé con mi patrona, firmando que ella me pagaba un seguro, pero cuando me fui me enteré que no había pagado nada. Entonces me dijo ella que me daba una plata y me dio S/50.00 (US \$ 15) para que yo no me quejase a nadie»*

Mujer rural del grupo objetivo (18–19 años)

En el grupo objetivo de varones urbanos de 20–24 años, la opinión de que es más conveniente no reclamar beneficios es generalizada expresando que «es mejor no tener obligaciones de ningún lado. Si quieres te vas y nadie podrá decirte nada» expresan, evidenciando una falta de posible compromiso con el centro laboral.

Mencionan también que lo importante es recibir una paga y que no haya maltrato. Esta última aseveración la comparten tanto los varones como las mujeres rurales, tanto del grupo objetivo, como del grupo de comparación.

En las mujeres del grupo rural, muchas refieren que trabajaron como empleadas domésticas sin ningún beneficio.

*«Con las justas me pagaron un mes (S/ 100.00 (US \$ 30)) y yo trabajé seis»*

Mujer rural del grupo objetivo (18–19 años)

### Situación laboral actual

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	F	%	f	%
¿Trabajas actualmente?	Sí	0	0	50	53.8	50	28.4
	No	83	100.0	43	46.2	126	71.6
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

43

		Grupo objetivo			Grupo comparación			Total		
		f	%	Media	F	%	Media	f	%	Media
Ganancia en un mes promedio	15 a 60 soles	0	0		5	10.0		5	10.0	
	61 a 120 soles	0	0		20	40.0		20	40.0	
	121 a 180 soles	0	0		7	14.0		7	14.0	
	181 a 600 soles	0	0		18	36.0		18	36.0	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>50</b>	<b>100.0</b>		<b>50</b>	<b>100.0</b>	
<b>Ganancia en un mes promedio</b>				<b>0</b>			<b>188</b>			<b>188</b>

Tal como era esperado, el 100% de jóvenes del grupo objetivo indicó no laborar actualmente. Sin embargo, se observó que el 46.2% del grupo de comparación indicó no estar trabajando frente al 53.8% que sí trabajaban. Sin embargo, la mayor parte de los 50 casos reportó estar desempeñándose en empleos menores, como se observa al comprobar reportes de ingresos menores a los S/.200 mensuales.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	F	%	f	%
<b>Condición laboral</b>	Independiente	0	0	20	40.0	20	40.0
	Empleado	0	0	7	14.0	7	14.0
	Trabajador familiar	0	0	6	12.0	6	12.0
	Obrero	0	0	6	12.0	6	12.0
	Negociante/empleador	0	0	5	10.0	5	10.0
	Sin información	0	0	3	6.0	3	6.0
	Trabajador del hogar	0	0	3	6.0	3	6.0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

En cuanto a la condición laboral actual, de los 50 casos que indicaron trabajar, el 40% señaló hacerlo de manera independiente, seguido por quienes dijeron ser empleados (14.0%), trabajadores familiares y obreros (12.0%) respectivamente, y un 10.0% que se dedica a realizar negocios.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		F	%	F	%	F	%
<b>¿Qué actividad laboral realizas?</b>	Labores menores no especializadas	0	0	15	30.0	15	30.0
	Comerciante	0	0	15	30.0	15	30.0
	Ninguna/SI	0	0	7	14.0	7	14.0
	Labores de oficina	0	0	6	12.0	6	12.0
	Agricultura	0	0	5	10.0	5	10.0
	Técnico (mecánico/carp/pint)	0	0	2	4.0	2	4.0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>



		Grupo objetivo			Grupo comparación			Total		
		F	%	Media	f	%	Media	f	%	Media
<b>Tiempo en actual trabajo</b>	1 a 6 meses	0	0		10	30.3		10	30.3	
	7 a 12 meses	0	0		9	27.3		9	27.3	
	13 a 24 meses	0	0		1	3.0		1	3.0	
	25 a más meses	0	0		13	39.4		13	39.4	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>33</b>	<b>100.0</b>		<b>33</b>	<b>100.0</b>	
<b>Tiempo en actual trabajo</b>				0			50			48

		Grupo objetivo			Grupo comparación			Total		
		f	%	Media	F	%	Media	f	%	Media
<b>Horas de trabajo al día</b>	1 a 4 horas	0	0		23	47.9		23	47.9	
	5 a 8 horas	0	0		16	33.3		16	33.3	
	9 a 12 horas	0	0		9	18.8		9	18.8	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>48</b>	<b>100.0</b>		<b>48</b>	<b>100.0</b>	
<b>Horas de trabajo al día</b>				0			10			10

		Grupo objetivo			Grupo comparación			Total		
		f	%	Media	f	%	Media	f	%	Media
<b>Días de trabajo a la semana</b>	1 a 2 días	0	0		8	17.0		8	17.0	
	3 a 5 días	0	0		16	34.0		16	34.0	
	6 a 7 días	0	0		23	48.9		23	48.9	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>47</b>	<b>100.0</b>		<b>47</b>	<b>100.0</b>	
<b>Días de trabajo a la semana</b>				0			5			5

**Antecedentes inicio laboral (edad y tipo de labor)**

		Grupo objetivo			Grupo comparación			Total		
		f	%	Media	f	%	Media	f	%	Media
<b>Edad de inicio de trabajo</b>	6 a 8 años	0	0		15	30.0		15	30.0	
	9 a 11 años	0	0		14	28.0		14	28.0	
	12 a 15 años	0	0		15	30.0		15	30.0	
	16 a 20 años	0	0		6	12.0		6	12.0	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>50</b>	<b>100.0</b>		<b>50</b>	<b>100.0</b>	
<b>Media</b>				<b>0</b>			<b>11</b>			<b>11</b>

46

Cerca del 90% de los 50 casos que trabajan actualmente comenzaron a hacerlo antes de los 15 años (6–8 años: 30.0%; 9–11 años: 28.0%; y 12–15 años: 30%). Aunque en algunos casos se evidencia explotación (hay quienes trabajaron desde los 6 años de edad) ninguno o ninguna refiere que fue explotado, aunque sí expresan que les hubiese gustado tener más tiempo para jugar y no preocuparse de ayudar a la familia.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		F	%	f	%	f	%
<b>¿En qué consistía tu trabajo?</b>	Ninguna/SI	0	0	17	34.0	17	34.0
	Comerciante	0	0	14	28.0	14	28.0
	Labores menores no especializadas	0	0	7	14.0	7	14.0
	Agricultura	0	0	6	12.0	6	12.0
	Técnico (mecánico/carp/pint)	0	0	4	8.0	4	8.0
	Cachuelos diversos	0	0	2	4.0	2	4.0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Aunque un porcentaje importante cercano a la tercera parte de estos 50 casos no ofrece información acerca de este primer empleo, un 28% indica haber comenzado en labores comerciales (venta en la calle), seguidos por quienes se desempeñaron en labores menores no especializadas, entre ellas, como trabajadores domésticos, principalmente las mujeres (14.0%) y en el sector agrícola (12.0%).

### **Opinión sobre acceso laboral de varones y mujeres**

El grupo objetivo de 20 a 24 años, tanto de varones como de mujeres de zona urbana, es el que muestra mayor pesimismo y en algunos casos, una actitud de cinismo frente al éxito.

*«Para triunfar tienes que ser bien pillo. Como los políticos. Ellos sí que triunfan»*

Varón urbano del grupo objetivo (20–24 años)

*«Hay que ponerse mini falda y pintarse bonito si quieres que te contraten. Ni importa como hables, lo que quieren es «fachada»»*

Mujer urbana del grupo de comparación (18–19 años)

Tanto varones como mujeres, en todos los rangos de edad y en zona rural como urbana, manifiestan que a la mujer le es más fácil conseguir trabajo «porque sabe hacer más cosas: planchar, lavar, cuidar niños...».

Lo doméstico está presente tanto en la percepción de varones, como de mujeres, aunque es más acentuada en la zona rural. Sin embargo, cuando se trata de labores dentro del hogar, ni hombres ni mujeres se refieren a ello como «trabajo».

### **Ética, Moral y Ocupación**

Tanto en el grupo de varones como en el de mujeres del grupo objetivo, entre 20 y 24 años, de manera explícita o sutil, estos dan a conocer que han estado involucrados en actividades ilícitas (venta de alcohol adulterado, micro comercialización de drogas, contrabando, robos al paso...).

La no inserción en el trabajo o en el estudio parece ser un factor crucial para que el joven, a cierta edad, pueda inclinarse hacia actividades ilícitas. Es obvio que esta condición se puede ver reforzada por la trayectoria de vida del joven, incluyendo su situación familiar, sus referentes, el paso por la escuela y en qué medida ésta haya reforzado o modificado conductas en el joven.

Se produce, en estos casos, una inclinación hacia redes clientelares o mafiosas, que de, algún modo, constituyen un tejido de apoyo, pero al mismo tiempo son un freno al desarrollo y un cáncer social.

El grupo de comparación del mismo rango de edad, por el contrario, manifiesta no haberse involucrado nunca en actividades ilícitas ni en actos violentos. Asimismo el grupo tanto objetivo como de comparación de la zona rural, no refiere haberse involucrado en actos delictivos ni en acciones de agresión, aunque los

varones rurales más jóvenes (15–17 y 18–19) confiesan «robar alimentos» de los silos de sus padres (donde se almacena para tiempos de sequía). Afirman vender los alimentos para obtener dinero e ir a la discoteca. Cuando se les pregunta si ello les parece mal, responden que «no» porque sus padres no se enteran.

El discernimiento moral de jóvenes de 15–17 y 18–19 años parecería estar en una etapa que correspondería a una fase de edad inferior y la mayor permisividad moral podría obedecer a la falta de referentes universales, lo que hace que el joven tenga menos elementos para determinar dónde está el límite de lo permitido.

La corrupción es mencionada como una constante, tanto en el grupo objetivo (no trabaja ni estudia) como en el grupo de comparación. Aquellos que en el pasado tuvieron un trabajo eventual o «cachuelo» expresan que tuvieron que pagar por éste al capataz u otra persona de rango superior al de ellos, ya sea para ingresar al trabajo, como para permanecer en él.

Esta situación es mayor en el grupo objetivo que en el de comparación, y es más mencionado en el grupo urbano, aunque en el grupo rural también se percibe la corrupción en forma de favoritismo a los parientes «aunque sean inútiles y sin ninguna experiencia». La mención a la corrupción es mayor en los varones urbanos; la seducción y el acoso sexual tienen mayor incidencia entre las mujeres, tanto urbanas como rurales. Ello se da en todos los grupos de edad.

### **Información sobre oportunidades de empleo**

La «vara» o recomendación es mencionada por casi todos los jóvenes, como una herramienta para conseguir trabajo. En principio «la vara» no es considerada como no ética, porque afirman que si se recomienda a alguien que vale por sus cualidades morales y su experiencia es bueno. En el grupo rural, se menciona, además, que las recomendaciones «vienen de Lima». Cuando se trata de trabajo de la carretera Interoceánica, por ejemplo, los jóvenes locales y sus familias aspiran a tener oportunidades.

Algunos intentan conseguir trabajo por el periódico o mediante internet, pero son pocos. Ello se da en la zona urbana y en los jóvenes de las zonas altas rurales cuando «bajan a la ciudad». Los jóvenes que están trabajando refieren haberse enterado de la oportunidad laboral a través de amigos o de la parroquia o de algún programa juvenil promovido por una ONG. Mencionan las redes comunitarias como una forma de estar informados de las oportunidades, y esto es expresado tanto en la zona rural como en la urbana.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	F	%	f	%
<b>Medio para enterarse de oportunidades de trabajo</b>	Amigos y familiares	13	15.7	35	37.6	48	27.3
	Diarios y revistas	6	7.2	22	23.7	28	15.9
	Radio y televisión	4	4.8	15	16.1	19	10.8
	Internet	0	0	6	6.5	6	3.4
	Otras formas	2	2.4	1	1.1	3	1.7
	Sin información	58	69.9	14	15.1	72	40.9
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

De acuerdo a la encuesta, el medio preferido para enterarse de las oportunidades de empleo son los amigos o familiares (27.3%) seguido por la información de diarios y revistas (15.9%) y en tercer lugar el medio radial o televisivo (10.8%). Se apreció que es mayor el número de jóvenes del grupo objetivo (69.9%) que no reporta medio alguno para tomar conocimiento de las oportunidades, evidenciando una mayor distancia del medio laboral.

En los grupos focales los jóvenes, casi en su mayoría, refirieron que si los adultos los tuvieran más en cuenta, les informarían de oportunidades.

*«A los adultos los jóvenes les importamos poco. A veces perdemos oportunidades porque no nos toman en cuentan»*

Varón urbano del grupo objetivo (20–24 años)

El grupo urbano de comparación, en su mayoría las mujeres de los rangos 18–19 y 20–24 años, menciona que la educación ética es muy necesaria dentro de los centros laborales.

*«A la gente le deberían enseñar como comportarse en los trabajos. Hay personas que no tienen reglas para nada...»*

Mujer urbana del grupo de comparación (18–19 años)

Asimismo, indican que los medios de comunicación deberían tener programas dirigidos a jóvenes, con mensajes sobre valores en el trabajo y sobre oportunidades de trabajo. Los radios son mencionados en mayor medida en la zona rural.

### **Opinión sobre la migración como alternativa para obtener trabajo. Razones**

La mención a irse del país está presente tanto en el grupo objetivo como en el grupo de comparación. Sin embargo, en el grupo objetivo es mucho mayor en todos los rangos de edad.

No se menciona el irse como algo deseable y grato, sino como algo «que hay que hacer porque no se consiguen oportunidades dentro del país».

El grupo de mujeres de 18–19 y 20–24 menciona que «desea irse y tener hijos en Los Estados Unidos o España para que estos tengan otra nacionalidad». Las mujeres, comprendidas en esas edades refieren que si pudiesen, se irían por un tiempo para juntar dinero. Los varones del grupo de 18–19 y 20–24 años, tanto rurales como urbanos, manifiestan que se irían para no regresar.

En el caso de los jóvenes rurales de ambos sexos, el deseo de irse del país es casi generalizado, mencionando que se llevarían luego a su familia si les va bien. Sin embargo la mención a emigrar hacia una ciudad del propio país es también frecuente.

Las proyecciones estadísticas señalan que anualmente salen del país 400,000 peruanos. Cerca del 10% (2.8 millones) de la población peruana reside en el exterior; la mayor parte de ellos en los Estados Unidos. Los jóvenes conforman el sector poblacional más proclive a migrar pues como se observa en una encuesta realizada por Apoyo para el diario El Comercio (2000), el 83% de los encuestados entre 18 y 24 años manifestó su deseo de emigrar del Perú.

Al respecto, Altamirano (2003) indica que desde 1993 hasta la actualidad el flujo migratorio de peruanos hacia el exterior se ha caracterizado por los traslados de personas en edad laboral, trabajadores profesionales calificados y no calificados, así como por el inicio de la emigración de mujeres. También hay una creciente emigración de estudiantes, amas de casa y empleados, lo que denota que todos los grupos son potenciales migrantes.

### **Opinión sobre importancia de la educación para conseguir trabajo**

La opinión mayoritaria de los jóvenes se expresa en los siguientes términos: «Si hubiese terminado mis estudios me sería más fácil conseguir trabajo» (grupo objetivo) y «cuando termine mis estudios, ganaré un mayor salario» (grupo de comparación). Sin embargo, existe un grupo de varones que afirma haber dejado la escuela porque ésta no le ofrecía nada y que era más conveniente trabajar».

La mayoría expresa que la escuela no los ha preparado para el trabajo, incluso aquellos jóvenes que tienen nociones de informática.

*«La escuela proporciona datos para la vista y el oído, la cabeza no interviene en el proceso... sólo el dedo (ademán de apretar un mouse). La máquina no te puede dar lo que no tiene, tú le tienes que dar lo que ella no te puede ofrecer»*

Luis Jaime Cisneros, profesor universitario. El Comercio, 10 de diciembre de 2006.

### 3.3 Ciudadanía

La carencia de documentos se menciona como un grave problema en el grupo objetivo, sobre todo entre los varones y mujeres entre los 18–19 y 20–24 años de zona rural. Esta mención también aparece en los jóvenes urbanos, aunque en menor medida. Al respecto, algunos jóvenes varones rurales y urbanos del grupo objetivo refieren haber sido explotados cuando trabajaron en «cachuelos» o labores eventuales por carecer de documentos. En algunas zonas del Perú (Amazonas por ejemplo) el 25% de las mujeres no posee documentos.

Los jóvenes varones urbanos del grupo objetivo refieren como un problema grave el estar registrados en las listas de las comisarías, generalmente debido a casos de violencia callejera generada en el contexto de las pandillas, aunque este hecho se haya dado hace varios años atrás y actualmente se encuentren distantes de tales contextos.

*«Si te «fichan» (registran), estás perdido. Ya todo el mundo piensa que eres un delincuente. Yo fui parte de una pandilla. La dejé hace dos años, pero cada vez que hay un «Chongo» (sinónimo de evento confuso o violento) en el barrio, me buscan a mí porque estoy en la lista de los sospechosos»*

Varón urbano del grupo objetivo (18–19 años)

A la pregunta «¿Cómo se sienten como jóvenes peruanos?» la mayoría responde como ciudadanos «de segunda» y hasta «de tercera clase». Manifiestan que los gobiernos no hacen nada por los jóvenes, no los promueven ni se ocupan de ellos.

Los jóvenes rurales, tanto hombres como mujeres pertenecientes al grupo objetivo, de todas las edades, expresan que «los derechos solo están en el papel». No se sienten con deseos de participar en partidos políticos ni en movimientos regionales, aunque sí les gustaría participar a nivel de los gobiernos locales.

Asimismo, los jóvenes, tanto varones como mujeres de 15 a 17 años del grupo objetivo urbano, manifiestan que no participan en actividades comunitarias porque no los invitan ni los alientan a que lo hagan.

Las mujeres de la misma edad del grupo objetivo rural, participan algo más, pero también se ven restringidas de hacerlo porque sus familias les prohíben salir de noche o porque deben quedarse en casa apoyando o haciendo, casi en su totalidad, las tareas domésticas.

Para los jóvenes rurales de ambos sexos y de toda edad la descentralización aún no ha llegado.

### **Percepciones, opiniones y sentimientos respecto a los derechos y la participación cívica**

Se aprecia que la participación laboral e incluso en acciones de voluntariado de los jóvenes de todos los rangos de edad, tanto en zonas rurales como urbanas, se asocian con un mayor sentimiento cívico y sentido de pertenencia a su comunidad.

Para muchos la primera vivencia en cuanto a experimentar confianza ha sido en circunstancias de trabajo grupal, como voluntarios. El empoderamiento de los jóvenes es casi un sinónimo de «capitalización cívica» y ello es mayor cuando surge de ellos mismos y encuentra respuesta en los adultos.

Pero, en general, se encuentra que los jóvenes, sean hombres o mujeres, desconocen muchos de sus derechos, incluyendo aquellos que tienen que ver con el aspecto laboral, siendo esto mucho más grave en zonas rurales y entre las mujeres.

Aquellos jóvenes del grupo objetivo urbano entre 15 y 17 años expresan que no les gustaría votar en las elecciones presidenciales, porque consideran «que la política es una basura». No creen en las instituciones, aunque mencionan que las que se dedican a los niños sí valen la pena.

En el grupo objetivo rural, las expectativas por votar en las elecciones al alcanzar la mayoría de edad (grupo de 15–17 años) son mayores y aquellos que pueden ejercer su derecho a votar declaran que lo hacen con convencimiento.

Conforme se incrementa la edad, los jóvenes manifiestan que sí votan en las elecciones y que lo hacen fundamentalmente para «evitar las multas», pero que más allá de ello, les gusta sentir que pueden elegir a las autoridades y participar en sus decisiones.

Expresan, en general, que prefieren a los alcaldes y que si los llamaran a participar preferirían hacerlo en sus gobiernos locales. Ello es más frecuente en el grupo de 18–19 y 20–24 años tanto de hombres como de mujeres.



Mientras el grupo objetivo urbano se queda en el «ideal» en cuanto a participar, el grupo de comparación lo hace, de forma concreta, en la medida en que su tiempo se lo permite. Asimismo se encuentran a jóvenes, tanto hombres y mujeres en todos los rangos de edad, que participan en actividades parroquiales y cívicas con regularidad. Ello es más frecuente entre mujeres y se da tanto en zona urbana como rural.

Las instituciones más mencionadas como positivas son algunos gobiernos locales, las congregaciones religiosas, especialmente católicas y algunas ONGs, aunque muchos jóvenes participantes mencionan que no están de acuerdo con que se ataque la anticoncepción cuando se refieren a la Iglesia. También son mencionados los comisionados de paz y los trabajadores de la vicaría y de las defensorías en la zona rural.

«...Ellos nos defienden. Nos tratan bien» (refiriéndose a la Vicaría)

Varón rural del grupo objetivo (18–19 años)

La parroquia, la vicaría son espacios donde los jóvenes pueden sentirse reconocidos e importantes. Lo grupal cobra un sentido incluso regenerativo frente al maltrato, la discriminación y la frustración que ellos muchas veces experimentan.

El Poder Judicial, el Congreso de la República y la Policía Nacional son mencionados por los jóvenes como las instituciones más corruptas, tanto en el grupo objetivo como en el de comparación en zona rural como urbana.

«...Te para un tombo (policía) cuando vas en la moto y te pide para su refrigerio...»

Varón urbano del grupo de comparación (20–24 años)

El grupo de comparación urbano parecería presentar mayor conciencia ciudadana que el grupo objetivo y los grupos objetivo y de comparación rural. El grupo objetivo de 20 a 24 años de mujeres urbanas, manifiesta no creer en la democracia. Tampoco puede expresar con claridad qué entiende por ella. El grupo con mayor conocimiento y derechos ciudadanos es aquél conformado por mujeres urbanas entre los 20 y 24 años que estudian y trabajan.

Las mujeres rurales de 20 a 24 años tanto del grupo objetivo como del grupo de comparación, expresan participar en actividades comunitarias para mejorar la calidad de vida de la población, especialmente de los niños. Los hombres rurales participan en otras acciones comunitarias, como faenas de limpieza, sembrado etc. en beneficio de la comunidad.

Los jóvenes urbanos entre 15 y 17 años del grupo de comparación, a diferencia del grupo objetivo, son los que más integran grupos y asociaciones juveniles vinculados con las parroquias, a las ONGs, a sus centros de estudio o a sus redes laborales. La parroquia es mencionada como un «aval» para conseguir trabajo. Los jóvenes rurales de ese rango de edad que no trabajan ni estudian participan menos. Si lo hacen, es a través de la parroquia y otras instituciones locales.

A diferencia de las mujeres de menor edad del grupo de comparación urbano y rural, y de todas las mujeres del grupo objetivo, aquellas comprendidas en los rangos 18–19 y 20–24 del grupo de comparación están afiliadas o quieren pertenecer a una agrupación o partido político.

Actividades culturales como la promoción de la lectura, la pertenencia a coros u otros grupos musicales, la búsqueda de información en internet y otros se mencionan en el grupo urbano de comparación, a diferencia del grupo objetivo urbano que refiere no leer, aunque si «chatear» cada vez que tiene algún dinero o «ir a la discoteca».

La mención a actividades culturales es menor en el grupo rural, aunque si se hace referencia a grupos juveniles musicales y a acciones de alfabetización en mujeres, donde algunas jóvenes participan como promotoras (grupo de comparación).

El grupo cultural parecería ser casi la única de enfrentar colectivamente la vida (la tristeza, el aburrimiento, el sentimiento de sentirse no aceptados y las carencias económicas...), lo que se da tanto en la zona urbana como rural.

Esta afirmación se sustenta, además de lo encontrado en el estudio, por diversas observaciones empíricas a programas donde la danza, la música y el folklore, parecen ser elementos «sanadores» en grupos juveniles que han ejercido violencia.

*«A veces nos contratan o pasamos el sombrero cuando actuamos en la plaza ...»*

Varón rural del grupo de comparación (15–17 años)

En cuanto al uso del tiempo libre, en lo que se refiere a los grupos urbano y rural, existen marcadas diferencias entre los grupos objetivo y los grupos de comparación. El grupo objetivo urbano posee un tiempo libre prácticamente ilimitado, en lo que respecta a los varones. Ese tiempo es usado para «hacer esquina», «chatear», «ir de juerga, beber alcohol, estar con las «jermas» (mujeres) o «darse un tiro» (mención al consumo de cocaína).

Diversas investigaciones en el campo preventivo indican que el uso inadecuado del tiempo libre es un factor de riesgo para el consumo de drogas sociales e ilegales pues lleva a los adolescentes a involucrarse con grupos disfuncionales, hecho que se agrava con elementos tales como la ausencia del control paterno, la inasistencia educativa, la limitada formación de valores en casa, el consumo de drogas por parte de padres y familiares, etc.

Al respecto, información provista por CEDRO indica que en jóvenes de zona urbana peruana, la edad de inicio en el consumo de tabaco y alcohol bordea los 16 años, con edades mínimas reportadas de siete años para el primer uso de tabaco y cuatro años para el primer empleo de bebidas alcohólicas. En el caso de las drogas ilegales se reporta edades de primer consumo algo mayores, llegando a los 18 años en el caso de la marihuana y la pasta básica y a los 19 años en el caso del clorhidrato de cocaína. En este caso las menores edades reportadas en primer consumo son los 12 años para la marihuana, 13 para la pasta básica y 15 para la cocaína.

Por otro lado, el grupo objetivo urbano de mujeres posee menor tiempo libre porque está obligado a apoyar en las tareas domésticas y cuidar de los hijos o hermanos menores. El tiempo que resta es usado para conversar con las amigas del barrio, ir a la peluquería o ver televisión.

En cambio, los jóvenes rurales del grupo objetivo casi no tienen tiempo libre, pues deben cooperar con los trabajos de la casa y apoyar a los padres. Sin embargo, en paralelo, cada vez más se resisten a hacer tareas agrícolas de apoyo familiar y se orientan a desempeñarse en labores, como ellos mencionan, «más prestigiosas» o con mayores posibilidades a futuro.

Es pertinente recordar que los sujetos del estudio en zona rural pertenecen al mundo andino, donde la agricultura es principalmente de subsistencia y donde el campesino no cuenta con el desarrollo tecnológico. Por ello, es muy posible que los jóvenes no vean con esperanza el involucrarse en las tareas agrícolas de sus padres.

El entorno de los poblados rurales de menos de 2,000 habitantes está cambiando con la presencia de trabajadores foráneos que se encuentran en las cercanías pues, directa o indirectamente intervienen en el proceso de construcción de la carretera Interoceánica o participan en actividades de minería informal, condición que puede traer beneficios, pero también riesgos a las zonas circundantes (explotación de menores, prostitución, uso indebido de sustancias, etc.).

El grupo objetivo habla más bien de «matar el tiempo» El grupo de comparación tanto urbano como rural refiere que pasa con su familia parte de las horas libres. Se

hace escasa mención a la lectura, salvo en el grupo de mujeres urbanas, del grupo de comparación, comprendidas entre los 20 y 24 años.

Al indagar sobre el origen de la afición por la lectura, la mayoría de jóvenes que estudia y trabaja menciona que se inició en una organización juvenil promovida por una ONG o una parroquia. En segundo o tercer lugar mencionan al municipio como un promotor de deporte y cultura.

Otro legado que parece emerger en los jóvenes del grupo de comparación es el de la educación en derechos humanos. Aquéllos vinculados con defensorías y vicarías manifiestan que algunas de sus horas libres las pasan formándose en derechos humanos.

### **Exposición a la discriminación**

Aunque en general los jóvenes de la zona urbana expresan que es una ventaja ser jóvenes «porque no tienen muchas obligaciones», mencionan también que se sienten discriminados por ser jóvenes y pobres. Este sentimiento es mayor entre los varones que entre las mujeres.

Y ha sido expresado a través de las entrevistas grupales, pero sobre todo en las encuestas anónimas.

Esta discriminación es percibida por incidentes concretos. («me pararon en la puerta de una discoteca» ... «estaba en una tienda y el tipo de seguridad me seguía»...).

Los jóvenes del área rural, por el contrario, mencionan que tienen una serie de obligaciones en relación con lo doméstico y en función de ayudar a los padres/madres (pastoreo, acarreo de agua y labores de cocina, lavado de ropa, cuidado de los hermanos menores etc.), mención que es mayor entre las mujeres. En el ámbito doméstico no parecen sentirse discriminados, pero sí cuando «bajan a las ciudades» donde son tildados de ignorantes, reciben burlas porque no hablan bien el castellano, o por su vestimenta que es distinta a la de otros «pares» de la ciudad. Esta mención, es mayor en el grupo tanto de hombres y mujeres en el rango de 20–24 años.

### **La discriminación de género**

Aunque después de largas luchas por la equidad de género se han obtenido logros (legales, políticos, en educación y en incorporación a la fuerza de trabajo), subsisten enormes brechas. La discriminación de género tiene una base cultural y social. La mujer, según las tendencias activas, ocupa posiciones de menor rango.

La discriminación salarial sigue siendo muy activa: en la industria, en 27 de 39 países con datos disponibles, las remuneraciones eran de 20% a 50% menores que las de los varones (The World's Women, 2000).

La segregación social y racial es una expresión generalizada en todos los grupos de edad, tanto en el grupo objetivo como en el de comparación y tanto en varones como en mujeres de zona urbana y rural. «Nos discriminan por el color de la piel» afirman tanto varones como mujeres. Asimismo el grupo urbano expresa que juega un papel muy importante el lugar de residencia como un factor de discriminación.

Respecto a conseguir empleo, el grupo objetivo urbano y rural expresa que es muy difícil, al no haber concluido los estudios. Se sienten discriminados por ello. A esto debe agregarse, mencionan, que se vive en lugares que son «mal vistos» (zona urbana, sobre todo tugurizada) o a «estar muy lejos de las oportunidades» (zona rural).

En las mujeres, sobre todo de zonas urbanas, la razón que prima para conseguir trabajo es la de tener que cuidar a los hijos y hermanos. Además, mencionan que «el tener hijos ya es un impedimento para que sea admitido en un trabajo».

En América Latina las madres jefas de hogar, solas, representan más del 20%, lo que ha derivado en el fenómeno de «la feminización de la pobreza».

### **3.4 Aspectos subjetivos individuales**

#### **Problemas que hacen sufrir más y estrategias de afronte**

El problema que surge en todos los grupos de edad rurales es el del maltrato, la violencia, el castigo físico. «Ver como la madre y los hijos son maltratados es un problema que los hace sufrir».

La percepción de ser felices o infelices no está necesariamente ligada a tener más o menos dinero, a la armonía, la paz o la violencia, al abuso del alcohol por parte del progenitor o quien funge como jefe de familia, así como a las reyertas entre vecinos.

La felicidad o la infelicidad entre los jóvenes parecería no tener nada que ver con la política ni con las grandes transformaciones, sino con lo concreto y cotidiano. El joven necesita estar seguro que puede expresarse a través de sentimientos, dar rienda suelta a su creatividad, ser escuchado y pasar del mundo de la sospecha al de la inclusión. Ello debería ser tomado en cuenta tanto por la escuela como por el lugar de trabajo.

La felicidad o infelicidad, al escuchar las expresiones de los jóvenes en este estudio, parecería tener la estructura del recuerdo y de la esperanza. Sin embargo, en casi todos los casos el recuerdo se ubica en el maltrato, en la pérdida de las

horas de juego, en la responsabilidad demasiado temprana. El futuro se siente como incierto y cada vez más lejano.

### **Proyecto de vida y futuro**

Existe un sentimiento generalizado de incertidumbre frente al futuro en el grupo objetivo de jóvenes varones y mujeres, urbanos y rurales que no estudian ni trabajan. Ningún grupo de edad parece manifestar un proyecto de vida realista y coherente con lo que en la actualidad hacen o piensan hacer en un futuro medianamente cercano.

Ello parece tener relación con la desconfianza pública, tanto del joven frente al sistema, como del sistema frente al joven, lo que produce un círculo perverso que incrementa un capital social negativo.

A medida que el rango de edad es mayor, esa incertidumbre se acrecienta. La visión de futuro tanto a nivel individual, como frente al desarrollo del país es pesimista y ese sentimiento se profundiza en el grupo de mayor edad.

Sin embargo, aun así los jóvenes del grupo objetivo de las zonas rurales muestran mayor esperanza que aquellos del grupo objetivo de zonas urbanas, lo cual podría relacionarse con el hecho que en la zona rural, los jóvenes se organizan para llevar a cabo actividades comunitarias que son una fuente de contención para su salud mental.

Además en estas zonas rurales eventualmente venden productos diversos alcanzando a veces ganancias que oscilan entre 150 y 200 soles, US \$ 50 y US\$ 66 por mes. Sin embargo se trata de una actividad esporádica y pueden pasar muchos meses sin que estos jóvenes alcancen algún ingreso económico para sí mismos o para sus familias.

Esta eventual ganancia la han tenido fuera de su lugar de residencia, «bajando» a los poblados de mayor número de habitantes o en algunos casos viajando a la ciudad del Cuzco por invitación de algún amigo o familiar.

Las expectativas tanto de los jóvenes urbanos y rurales del grupo objetivo son mayores a menor edad (15–17) tornándose casi inexistentes conforme la edad aumenta. El grupo de hombres y de mujeres de 20–24 años no expresa un proyecto de vida claro ni una visión de país viable y tampoco tiene alguna manifestación de esperanza.

En este grupo objetivo de 15–17, son los jóvenes rurales los que expresan «temor a que los exploten... a hacer trabajos duros», a que sus padres «los obliguen a hacer faenas que no les gusta en el campo». Hay una manifiesta rebeldía frente a los padres, pero a la vez dependen de ellos y manifiestan que si trabajasen sería para no sentirse presionados por ellos, como ocurre con frecuencia.

La mujer es, en varios casos, impedida de trabajar o de buscar alternativas, aun aquéllas que refieren que en su infancia fueron explotadas.

### Opinión sobre la importancia de trabajar

Es evidente en ambos grupos (objetivo y de comparación) la percepción de que es importante que los jóvenes trabajen, aunque esta idea parecería ser más clara aún en la zona urbana para el grupo objetivo y en la zona rural para el grupo de comparación, evidenciando reconocer la importancia de la responsabilidad laboral para los individuos. En cuanto al sexo, esa percepción de que trabajar es importante para los jóvenes prevalece en las mujeres del grupo objetivo y los varones del grupo de comparación.

Al respecto se observa que entre los 15– y 17 y 18 y 19 años las mujeres de la zona rural, especialmente aquellas de las zonas andinas de mayor altura y aislamiento, tienen como mayor y casi única aspiración emplearse como trabajadoras del hogar en la ciudad (Cuzco), donde el salario promedio es de S/.150 (US\$ 50) y en muchos casos no reciben ingreso alguno, salvo alojamiento y alimentación. Algunas jóvenes señalan haber pasado por esa experiencia a la edad de 12 ó 13 años, indicado como el período donde tuvieron que dejar de estudiar.

Tales jóvenes refieren que desean salir a trabajar, pero que sus padres se lo prohíben por temor a un posible embarazo. Sin embargo, varias de estas jóvenes fueron «encargadas» a un compadre o comadre como trabajadoras domésticas a temprana edad.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	F	%
Razones por las que dejó de estudiar	Problemas económicos	49	73.1	11	52.4	60	68.2
	Por tener que trabajar	8	11.9	6	28.6	14	15.9
	Bajo rendimiento	3	4.5	0	0	3	3.4
	No le agrada/desmotivado	1	1.5	2	9.5	3	3.4
	Causas externas: viaje/enferm	3	4.5	1	4.8	4	4.5
	Otras razones	2	3.0	1	4.8	3	3.4
	Sin información	1	1.5	0	0	1	1.1
	<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100.0</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>	<b>88</b>	<b>100.0</b>

Precisamente al observar las razones que han llevado a que algunos jóvenes hayan dejado de estudiar en algún momento de sus vidas, aparece en primer lugar los problemas económicos con más de las dos terceras partes de las menciones (68.2%), seguido por algo directamente relacionado como es el tener que trabajar (15.9%).

El motivo económico es mayor en el grupo objetivo (73.1%) en contraste con el de comparación (52.4%), siendo los de este último grupo quienes afirman en mayor medida el haber tenido que comenzar a trabajar (28.6%), en comparación con el grupo objetivo (11.9%) que no trabaja ni estudia.

En cuanto al contexto de trabajo temprano, muchos participantes mencionan casos de explotación infantil. Tanto niños como jóvenes provenientes de comunidades lejanas son colocados en poblados mayores y ciudades en calidad de apoyo doméstico, pero terminan trabajando en hornos artesanales de panaderías, venta de abarrotes en tiendas y otros. A aquéllos con más suerte se les permite estudiar en el horario nocturno.

En el grupo objetivo rural (no trabajan, no estudian) se encuentran jóvenes que en el pasado tuvieron esa experiencia y retornaron a su pueblo por haberse enfermado o porque la familia no estaba satisfecha con su trabajo.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		F	%	f	%	f	%
<b>Razones por las que los jóvenes no trabajan</b>	No hay trabajo	26	31.3	21	22.6	47	26.7
	No quieren trabajar/no les hace falta	15	18.1	28	30.1	43	24.4
	No se esfuerzan	14	16.9	17	18.3	31	17.6
	No tienen capacidades/no han estudiado	19	22.9	12	12.9	31	17.6
	No tienen contactos/influencias	4	4.8	8	8.6	12	6.8
	No tienen información	1	1.2	4	4.3	5	2.8
	Otras razones	3	3.6	1	1.1	4	2.3
	Sin información	1	1.2	2	2.2	3	1.7
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

En cuanto a las razones por las que algunos jóvenes no trabajan, el grupo objetivo mencionó en primer lugar la «falta de trabajo» (31.3%), seguido por la percepción de no tener capacidades (22.9%) y la idea de que no desean trabajar pues no les hace falta (18.1%). En cambio, en el grupo de comparación prevaleció



la idea de que si un joven no trabaja es porque no le hace falta (30.1%), seguido por la percepción de «falta de trabajo» (22.6%) y la idea de que no se esfuerzan lo suficiente (18.3%).

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		F	%	F	%	f	%
<b>Razones por las que los jóvenes sí trabajan</b>	Desean superarse	26	31.3	45	48.4	71	40.3
	Se esfuerzan mucho	22	26.5	16	17.2	38	21.6
	Han estudiado	17	20.5	12	12.9	29	16.5
	Tienen contactos/influencias	9	10.8	8	8.6	17	9.7
	Buen ejemplo de padres	2	2.4	6	6.5	8	4.5
	Tienen suerte	2	2.4	2	2.2	4	2.3
	Otras razones	2	2.4	1	1.1	3	1.7
	Sin información	3	3.6	3	3.2	6	3.4
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

Entre las razones por las que algunos jóvenes sí trabajan, el grupo objetivo y el de comparación mencionaron en primer lugar, el deseo de superación, seguido por la percepción de que «se esfuerzan mucho» y la idea de que si trabajan es porque han estudiado. Sin embargo, hubo diferencias en la importancia dada por cada grupo a cada una de estas respuestas. Cerca de la mitad del grupo de comparación (48.4%) aludió al «deseo de superación» en comparación con solo una tercera parte (31.3%) del grupo objetivo.

La interpretación de los jóvenes parece situarse en su sentimiento respecto al derecho de insertarse como seres activos y no únicamente como sujetos que el estado debe asistir. Hay expresiones de los jóvenes que llevan a pensar en la necesidad de articular lo económico con la participación social. El trabajo es percibido por los jóvenes «idealmente» no como una forma de restricción, sino como una oportunidad de participación social.

La frustración de los jóvenes parece tener relación no necesariamente con lo económico, sino también con el bloqueo de índole cultural y social (sentirse excluidos por raza, sexo, por ser indígenas o mestizos, por no conocer los códigos urbanos y blancos etc.).

Ello lleva a replantearse un nuevo equilibrio entre lo financiero y lo social, desde la perspectiva de la ocupación juvenil.

Las nuevas modalidades de empleo, sobre todo aquéllas ligadas a las tecnologías de la comunicación, están modificando las relaciones sociales. Por un lado, hay un deterioro del viejo capital social (redes gremiales, de compañerismo, etc), pero por otro, una ampliación de la información y una globalización que puede llevar al joven a identificar nuevas oportunidades.

### **Trabajo ideal y posibilidades de obtenerlo**

Existen diferencias en cuanto a expectativas y visión de futuro entre el grupo objetivo de varones y el de mujeres de 15 a 17 años de zona urbana. Mientras los varones manifiestan cierto optimismo respecto al futuro, aunque con incertidumbre, las mujeres expresan pesimismo y consideran como «casi imposible» el retorno al estudio.

Cabe destacar que en este grupo todas las jóvenes ya eran madres, a diferencia de las mujeres de la misma edad del grupo de comparación que permanecen sin hijos y manifiestan estar pagando sus estudios a través de su propio trabajo.

Un problema de creciente importancia en el Perú es el embarazo adolescente. La Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2000 indicó que el 13% de las adolescentes entre 15 y 19 años ya tiene al menos un hijo o está gestando por primera vez, observándose que la mayor proporción de adolescentes que ya han dado a luz o están gestando son aquéllas en situación de exclusión y pobreza, con menos acceso a la educación, a la formación y a la información así como a servicios de salud. Este problema es más serio en el área rural en comparación con el área urbana.

Las consecuencias nocivas vinculadas con el embarazo temprano incluyen aspectos de salud relacionados con la inmadurez corporal de las gestantes, lo que sumado a la carencia de controles y seguimientos médicos adecuados en tan especial situación incrementa el riesgo de mortalidad materna y riesgo para el que está por nacer. Esto es más grave aún cuando el padre está ausente y la madre ve frustradas sus metas de vida en lo educativo y laboral, debiendo conformarse muchas veces con logros inferiores a los esperables según sus capacidades.

En el grupo objetivo de 18 a 19 años se acrecienta el pesimismo, tanto en varones como en mujeres en zona urbana y rural. Los varones opinan que el trabajo solamente les servirá para sobrevivir, pero ninguno, al igual que las mujeres, se refiere al mismo como una posible fuente de satisfacción a diferencia del grupo de comparación que refiere que aunque solamente le gustaría estudiar, se sienten

orgullosos de costear sus estudios y en algunos casos ayudar a uno de los padres que está enfermo o desempleado.

En las mujeres rurales del grupo objetivo entre 18 y 19 y 20 y 24, es difícil conseguir empleo porque la mayoría ya son madres y expresan tener que cuidar a sus hijos. Aquéllas entre 15 y 17 y 18 y 19 años que estudian y trabajan, en las zonas rurales, en su gran mayoría no tienen aún hijos y expresan satisfacción de poder hacer ambas cosas, pues declaran que ayudan a sus padres y así en el futuro ellas podrán tener una profesión.

Expresan en muchos casos que son explotadas, pero aun así no dejarían el trabajo. Deben, por ejemplo, ir a trabajar a la selva para luego regresar a sus localidades. No tienen beneficios y muchas de ellas trabajan en la calle, vendiendo golosinas o artículos diversos. Afirman que trabajar en la calle implica correr el riesgo de ser violadas o maltratadas.

En las mujeres de 20 a 24 del grupo objetivo urbano, la aspiración de conseguir un trabajo decente se va diluyendo, siendo este grupo, junto al de los varones de la misma edad que tampoco trabajan ni estudian, aquél en el que varios de sus integrantes desarrollan una actividad ilegal. Por el contrario, el grupo de comparación de mujeres de 20 a 24 años tiene mayores aspiraciones de ampliar sus actividades laborales legales y alcanzar mayor grado de estudios. Este grupo exhibe una autoestima mayor y una capacidad para enfrentar los problemas cotidianos.

En el grupo que solamente trabaja y en la medida que la edad aumenta (18–19 y 20–24 años), la representación del trabajo que hacen los jóvenes tanto urbanos como rurales es menos optimista y a la vez reviste un carácter de urgencia. En aquellos que no estudian ni trabajan este pesimismo se acentúa, pero no es mucho menor en aquellos que solamente trabajan pues expresan que no se sienten bien considerados y que desearían encontrar algo mejor.

Cuando se insiste en que significa para ellos o ellas «algo mejor», el mayor porcentaje se centra en «un mejor trato y una mayor participación en las decisiones cotidianas en el lugar donde laboran». Expresan asimismo «que los empleadores nos vean, que se den cuenta que existimos». La mención a la «invisibilidad» se repite muchas veces tanto en la zona urbana como en la rural.

Sobre la posibilidad de cambiar de trabajo, se aprecia que de los jóvenes que actualmente trabajan más de la mitad (54.0%) estarían dispuestos a cambiar de trabajo frente a un 14.0% que no lo haría y un 32.0% que se muestra indeciso o no

desea pensar en esa coyuntura posible. Es posible que el temor a la incertidumbre y al cambio estén jugando un rol importante en este aspecto.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Cambiaría de trabajo?	Sí	0	0	27	54.0	27	54.0
	No	0	0	7	14.0	7	14.0
	Sin información	0	0	16	32.0	16	32.0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Es importante notar que el deseo de cambio de trabajo no está relacionado a lo económico, sino a sentirse mejor, a ser mejor tratados. Nuevamente, parece surgir un divorcio entre la lógica económica y la lógica socio-cultural que se espera relacionada al bienestar.

#### **Modelos de desempeño laboral (padres, madres y otros como referentes)**

Existe una queja casi general de ser poco tomados en cuenta en el trabajo. Esta queja es mayor entre los varones de menor rango de edad. Algunos de ellos expresaron que «les gustaría sentir que alguien se preocupa por ellos y les enseña lo que ya conoce». Aunque la mayoría declara llevarse bien o regular con su jefe, manifiesta un sentimiento de sentirse no tomado en consideración.

Una de las dificultades mencionada por el grupo de comparación de la zona urbana y la rural es que los empleadores, por lo general, no toman en cuenta sus horarios de

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Cómo te llevas con tu jefe o jefa?	Bien	0	0	29	58.0	29	58.0
	Regular	0	0	7	14.0	7	14.0
	Mal	0	0	0	0	0	0
	No tengo	0	0	10	20.0	10	20.0
	Sin información	0	0	4	8.0	4	8.0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

estudio. No se interesan por ellos, ni los alientan, salvo un caso en que una mujer urbana de 20–24 años mencionó que su empleadora la alentaba a continuar sus estudios.

En la zona rural, los varones tienen como referente laboral a un pariente (generalmente no es el padre) que hizo dinero en la ciudad poniendo un negocio, comprando un vehículo etc. Las mujeres mencionan más a personajes que actúan en la radio o en la televisión (cantantes folklóricas, artistas de telenovelas o series). En la zona rural, en ningún caso se mencionó a un referente en el entorno agrícola, fuente principal de ingresos de muchas familias.

### **Adecuación de la educación recibida para obtener oportunidades laborales**

Tanto varones como mujeres rurales y urbanos manifiestan que un aspecto a mejorar es expresarse mejor verbalmente y por escrito, y conocer más de informática. Adicionalmente, los varones urbanos del grupo objetivo, de 18–19 años, manifiestan que les gustaría capacitarse en algún oficio, a diferencia de las mujeres del mismo grupo que expresan que les sería muy difícil estudiar.

En los grupos objetivo de la zona rural, la mayor aspiración entre los hombres es ser llamados para trabajar en la carretera Interoceánica. Sin embargo no expresan qué pasos dar o dónde acudir para que ello suceda y refieren que tendrían que capacitarse, pero no especifican en qué o de qué manera podrían hacerlo.

Igual sucede con los varones rurales del grupo de comparación, que expresan querer trabajar «más formalmente» y mencionan la carretera Interoceánica como una posibilidad, pero no se sienten capacitados para ello.

Importante hallazgo en el grupo urbano de comparación es aquella situación que algunos jóvenes, varones y mujeres expresan como «muy útil»: la de estar insertos en una ocupación que les permita trabajar mientras aprenden. Este aprendizaje deseado no es necesariamente sistemático pues no se trata de un oficio, sino de adquirir a través de la práctica conocimientos y habilidades en algún campo. Aun así, es valorado.

La mención de «sentirse sin la preparación necesaria para el trabajo» se repite en los jóvenes varones y mujeres de sectores urbanos y rurales que no estudian ni trabajan. Este sentimiento está más referido a no conocer de informática y al aislamiento frente a una dinámica cultural en los jóvenes rurales y en los urbanos a la discriminación por raza, escuela de procedencia, lugar de residencia y falta de experiencia.

Ello está más referido al grupo de 18 a 19 y 20 a 24 años y es mencionado tanto por los integrantes del grupo objetivo como por aquellos del grupo de comparación.

La historia escolar cobra importancia en la percepción y urgencia acerca del trabajo, que los jóvenes tienen. Esta urgencia se evidencia más en la zona urbana. A menor educación mayor urgencia por trabajar y al mismo tiempo un sentimiento de pesimismo frente a que la concreción de las oportunidades.

La variable escolar, sobre todo referida a las bajas calificaciones o a la deserción por razones fundamentalmente económicas, marca en el joven su percepción, real o imaginaria, de que le será casi imposible conseguir un trabajo. Ello se observa en la zona rural y en la urbana.

Sin embargo, se encontró un grupo de jóvenes urbanos, entre los 15 y 17 años y entre los 18 y 19 años, trabajando actualmente, que expresan que desertaron voluntariamente de la escuela, pues ésta no les ofrecía nada y que ello les permitió insertarse en el mercado laboral, aprender y continuar trabajando.

Al reflexionar sobre su pasado, los grupos de hombres y de mujeres de 20 a 24 años del grupo objetivo responsabilizan de su situación actual a la escuela y su baja calidad, así como a sus padres por haber permitido que deserten de la misma. En la zona rural la mención a la carencia educativa se expresa repetidas veces como la causa de no poder acceder a un trabajo calificado. A ello se suma el hecho de que en el entorno inmediato no hay trabajo dependiente y las oportunidades de empezar tempranamente un negocio son casi nulas (falta de experiencia, ninguna posibilidad de acceso al crédito etc.).

Frente al grupo de comparación, el grupo objetivo exhibe una perspectiva de autoeficacia mucho menor respecto a manejar la propia vida, atribuyendo su situación actual a factores externos a sí mismos. Son escasas las menciones sobre la intención de subsanar las carencias educativas y la expresión coherente sobre metas personales.

En el grupo de varones de 15 a 17 años y de 18 a 19 del grupo objetivo, no se descarta el regresar a los estudios bajo una modalidad no escolarizada. Ello tanto en zona urbana como rural, ya que los jóvenes de zona rural aspiran viajar a la ciudad para trabajar y estudiar (grupo de 15–17 años, principalmente). Esto no sucede en las mujeres urbanas de la misma edad en el que el impedimento principal es el cuidar a los propios hijos y a los hermanos menores. Tampoco es manifiesto en el grupo de varones del grupo objetivo, tanto rural, como urbano entre 20 y 24 años.

El grupo de comparación tiene muchas más aspiraciones educativas y establece una relación entre las posibilidades de éxito y el grado alcanzado.

### **Nivel educativo deseado**

La encuesta aplicada evidencia que la muestra total tiene elevadas aspiraciones educativas. En efecto, muchos jóvenes –si pudieran– aspirarían a tener estudios de

especialización incluso a nivel de maestría o doctorado (48.3%). Sin embargo, en segundo lugar aparecen las menciones de desear alcanzar estudios superiores no universitarios y universitarios (6.3% y 19.9%, respectivamente), mostrando que el deseo educativo es fuerte, aunque la realidad indique que este tipo de educación no estará al alcance de la mayoría.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	f	%
<b>Nivel educativo deseado</b>	Primaria	5	6.0	0	0	5	2.8
	Secundaria	16	19.3	4	4.3	20	11.4
	Superior no universitario	9	10.8	2	2.2	11	6.3
	Superior univiversitario	16	19.3	19	20.4	35	19.9
	Especializ/maestría/doctorado	23	27.7	62	66.7	85	48.3
	Sin información	14	16.9	6	6.5	20	11.4
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

Al compararse las aspiraciones educativas de ambos grupos se aprecia que los jóvenes del grupo de comparación tienen deseos más elevados, pues en todos los casos aspiran a alcanzar un mejor nivel educativo. Los jóvenes del grupo objetivo en cambio, son quienes tienen más menciones de conformarse con estudios secundarios y son los únicos con casos para los que hasta la primaria basta.

En cuanto a la razón para seguir los estudios actualmente desempeñados se aprecia un mayor porcentaje de menciones referidas al «gusto» por la especialidad seguido por la percepción de que la elección determina mayores posibilidades de éxito, lo cual es propio del grupo de comparación ya que es el único donde se identifica casos de jóvenes estudiando.

### 3.5 Familia

#### Percepciones, opiniones y sentimientos respecto a la familia

A nivel familiar se observa que en los núcleos familiares de los jóvenes participantes aparece siempre la presencia de la madre en cuatro de cada cinco casos (79.0%) y en segundo lugar el padre o su reemplazo (59.7%). También se aprecia la presencia de hermanos (72.7%) y otros familiares (19.3%), mostrando que se trata

de familias extensas, casi sin diferencias entre el grupo objetivo y de comparación que alcanzan a tener en promedio seis miembros residentes habituales, aunque en el grupo objetivo parecería haber un mayor número de miembros.

### Conformación familiar

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	F	%
<b>Personas que viven en casa</b>	Padre	51	61.4	54	58.1	105	59.7
	Madre	64	77.1	75	80.6	139	79.0
	Hermanos/as	57	68.7	71	76.3	128	72.7
	Otros familiares	20	24.1	14	15.1	34	19.3
	Amigos/compañeros	9	10.8	1	1.1	10	5.7
	Otros no familiares	2	2.4	2	2.2	4	2.3
	Otros	16	19.3	10	10.8	26	14.8

68

Respecto al funcionamiento familiar; se aprecia que las tres cuartas partes (73.3%) de la muestra total indican que es el padre el encargado del mantenimiento del hogar; seguido poco por la madre (62.5%) y luego por los hermanos (19.9%).

		Grupo objetivo			Grupo comparación			Total		
		F	%	Media	F	%	Media	F	%	Media
<b>Número de personas en casa</b>	1 a 3	9	10.8		11	11.8		20	11.4	
	4 a 5	24	28.9		40	43.0		64	36.4	
	6 a 8	40	48.2		33	35.5		73	41.5	
	9 a 15	10	12.0		9	9.7		19	10.8	
	Total	83	100.0		93	100.0		176	100.0	
<b>Media</b>				<b>6</b>			<b>6</b>			<b>6</b>

Se aprecia que el rol del padre en relación con el sostenimiento del hogar es similar en el grupo objetivo (74.7%) y de comparación (72.0%), más no así en el caso de la madre, que parece tomar en mayor medida esta responsabilidad en el grupo de comparación (69.9%) frente al grupo objetivo (54.2%).



		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	f	%
<b>Responsable de mantener a la familia</b>	Padre	62	74.7	67	72.0	129	73.3
	Madre	45	54.2	65	69.9	110	62.5
	Hermanos/as	18	21.7	17	18.3	35	19.9
	Otros familiares	7	8.4	3	3.2	10	5.7
	No familiares	4	4.8	1	1.1	5	2.8
	Otros	1	1.2	3	3.2	4	2.3

En cuanto a la responsabilidad por dar órdenes en casa, se aprecia que en general es la madre quien ejerce esa función (77.3%), seguida por el padre (61.9%) y por los hermanos (20.5%), observándose que en el grupo de comparación siempre es mayor la presencia de ambos padres, mientras en el grupo objetivo aparecen los hermanos con un rol significativo.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	f	%
<b>Responsable de dar órdenes en casa</b>	Padre	47	56.6	62	66.7	109	61.9
	Madre	57	68.7	79	84.9	136	77.3
	Hermanos/as	20	24.1	16	17.2	36	20.5
	Otros familiares	4	4.8	1	1.1	5	2.8
	No familiares	5	6.0	2	2.2	7	4.0
	Otros	3	3.6	1	1.1	4	2.3

Sin embargo, a pesar del preponderante rol que cumplen las madres, los padres siguen siendo considerados jefes del hogar (72.0%), seguido por las madres (47.4%); lo cual es claro en ambos grupos, aunque en el grupo objetivo este rol también se atribuye a los hermanos, lo cual no ocurre en el grupo de comparación.

A nivel de los grupos focales, se corroboró que la presencia del padre es casi nula en el grupo objetivo urbano, siendo más mencionada en el grupo de comparación y en los grupos objetivo y de comparación rural, aunque la figura de la madre es la que prevalece.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		F	%	f	%	f	%
<b>Persona considerada jefe de hogar</b>	Padre	59	71.1	67	72.8	126	72.0
	Madre	28	33.7	55	59.8	83	47.4
	Hermanos/as	7	8.4	1	1.1	8	4.6
	Otros familiares	4	4.8	2	2.2	6	3.4
	No familiares	2	2.4	2	2.2	4	2.3
	Otros	2	2.4	0	0	2	1.1

En el grupo objetivo y en de comparación en la zona urbana y rural, la figura de la madre surge como la de esforzada y luchadora. En ninguno de los grupos el padre es mencionado como «modelo», salvo en el de las mujeres del grupo urbano de comparación, de 20 a 24 años donde se expresa admiración por el padre.

En el grupo de varones que estudian y trabajan que mencionan tener una esposa o pareja, ésta es percibida como un aliciente para seguir esforzándose, a diferencia de las mujeres que estudian y trabajan que mencionan como «motor en sus vidas» a sus hijos. Ello es más mencionado en el rango de 20 a 24 años, sobre todo en zona urbana.

Es diferente la opinión y sentimientos de las mujeres que no estudian ni trabajan, quienes expresan que los hijos han sido un obstáculo para continuar estudiando. Ello se menciona tanto en la zona urbana como en la rural.

Aquellos jóvenes urbanos entre los 15–17, 18–19 y 20–24 años, que no trabajan ni estudian provienen, en su mayoría, de familias con serias dificultades para funcionar como padres/madres. Se percibe una disfuncionalidad mucho mayor que la que puede percibirse en el grupo de comparación a través de las expresiones verbales y escritas de los jóvenes.

Situación distinta es la de los jóvenes rurales que parecen tener familias más unidas y donde el factor pobreza y pobreza extrema juega un rol fundamental. Sin embargo, el componente afectivo y sus carencias se expresan en los jóvenes rurales a través de expresiones como «falta de comunicación con los padres» y actos de maltrato, bajo la apariencia de disciplina. Un porcentaje alto de los familiares del grupo objetivo urbano lo constituyen los desempleados y están inmersos en actividades ilícitas.

La violencia contra la mujer es mencionada tanto en zona urbana como rural como un serio problema. Según datos obtenidos por la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2000, el 41% de las mujeres alguna vez unidas en pareja ha sido empujada, golpeada o agredida físicamente por su esposo o compañero. La mayoría (83%) ha pasado por esta situación algunas veces, frente a un 16% que pasó por esto con frecuencia, hecho que revela la magnitud y gravedad del problema, agravado en el caso de las mujeres con menor educación y en las que residen en los departamentos de Cuzco (26%) y Huánuco (28%).

Información recogida por el Instituto de Medicina Legal del Ministerio Público revela que en el Perú, en 2004 se efectuaron 78,441 reconocimientos clínicos asociados a situaciones de violencia familiar, representando cerca de 215 casos de violencia doméstica al día, es decir cerca de nueve casos por hora. Ello muestra una situación grave, asociada a consecuencias dramáticas con repercusiones en los niños, quienes presentan problemas de salud y de conducta, pérdida de peso, apetito y sueño, dificultades para establecer vínculos saludables con su entorno e incluso tendencia al suicidio.

En cuanto a las aspiraciones de los hijos, comparadas con las de sus padres, todos los jóvenes responden que desean alcanzar un nivel de vida mayor que el de sus padres y madres. Expresan que como parejas sienten que han superado la sumisión de sus madres (esta mención se hace tanto en el grupo objetivo como en el de comparación de mujeres de 20–24 años y mayormente en zona urbana). Sin embargo, las mujeres del grupo objetivo se quejan de no poder estudiar porque tienen que cuidar a sus hijos y/o a sus hermanos menores, demostrando una forma de dependencia a sus madres y padres, tanto en la zona rural como urbana.

### **Valores deseables en la vida**

Se aprecia que en términos generales cerca y más del 90% de los participantes de todos los grupos dieron alguna importancia a nueve de las diez expresiones de valor presentadas, indicando que en alguna medida todos se muestran favorables a su adquisición. Cabe notar que el valor que apareció con menor cantidad de menciones fue el tener una vida sexual activa. Ello podría darse por el factor «pudor» ya que se contradice con la iniciación, cada vez más temprana, de la actividad sexual.

Hubo bastante similitud en los valores apoyados por el Grupo Objetivo (GO) y el Grupo de Comparación (GC), salvo en el caso de lo referido a «tener influencia sobre los demás», que apareció en mayor número de casos del GC que en el GO.

Los valores percibidos con mayor nivel de importancia por la muestra total fueron tener una familia unida (3.32), ser una persona honesta y recta (3.14), alcanzar alto nivel de estudios (3.09), y creer en Dios o un ser superior (3.05).

Valores deseables según frecuencia de aparición	Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
	f	%	f	%	f	%
Tener una familia unida	83	100	91	97.8	174	98.9
Respetar a los demás sin discriminación	81	97.6	93	100	174	98.9
Ser respetado por los demás sin discriminación	81	97.6	92	98.9	173	98.3
Ser una persona honesta y recta	79	95.2	93	100	172	97.7
Alcanzar alto nivel de estudios	79	95.2	92	98.9	171	97.2
Realizarse laboralmente	78	94	91	97.8	169	96
Tener mucho dinero	78	94	89	95.7	167	94.9
Creer en Dios o un ser superior	75	90.4	90	96.8	165	93.8
Tener influencia sobre los demás	67	80.7	89	95.7	156	88.6
Tener vida sexual activa	58	69.9	65	69.9	123	69.9

Tener una familia unida; respetar a los demás sin discriminación; ser una persona honesta y recta; alcanzar alto nivel de estudios, y tener influencia sobre los demás fueron valores percibidos como más importantes por el GC que por el GO, lo cual se observó también en la media de importancia total.

Valores deseables según nivel de importancia	Grupo objetivo	Grupo comparación	Total
(diferencias significativas sombreadas)	media	Media	media
Tener una familia unida	3.22	3.42	3.32
Respetar a los demás sin discriminación	2.77	3.03	2.91
Ser respetado por los demás sin discriminación	2.84	3.01	2.93
Ser una persona honesta y recta	2.95	3.30	3.14
Alcanzar alto nivel de estudios	2.82	3.32	3.09
Realizarse laboralmente	2.92	3.09	3.01
Tener mucho dinero	2.78	2.66	2.72
Creer en Dios o un ser superior	2.95	3.13	3.05
Tener influencia sobre los demás	2.40	2.73	2.57
Tener vida sexual activa	1.93	2.03	1.98
<b>Promedio de importancia</b>	<b>2.80</b>	<b>3.00</b>	<b>2.90</b>

### Transmisión de valores familiares

La familia, más que en su estructura, en su funcionalidad, parece jugar un rol importante en el proyecto de vida laboral del joven. Ella es mencionada como un elemento que alienta o desalienta en el proyecto educativo y laboral. Más allá de la inequidad visible a través de indicadores socioeconómicos y de salud, los aspectos psicológicos en relación a la familia parecen tener un peso muy fuerte en las expresiones y sentimientos de los sujetos del estudio y en relación a sus proyectos de vida.

La criminalidad entre los jóvenes tiene una alta correlación con las familias disfuncionales o desarticuladas.

Un estudio realizado en Estados Unidos comprobó que el 70% de los jóvenes en centros de detención provenía de familias con padres ausentes (Whitehead, 1993).

Katzman (1997) encontró en Uruguay que de los menores internados en el Instituto Nacional del Menor, solamente uno de cada tres formaba parte de una familia normal.

Respecto a los valores familiares en este estudio, se encuentra que en el grupo objetivo urbano, se esperan valores que son inconsistentes con la mayoría de perfiles paternos o maternos: honradez, comunicación, seguridad etc. encontrándose mayor consistencia en los grupos de comparación urbanos y en los grupos rurales, donde se relacionan estos conceptos a ejemplos concretos de situaciones familiares o laborales (actos de solidaridad, sacrificio de los padres para que los hijos puedan viajar a ciudades y terminar sus estudios etc.).

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	F	%
<b>Mejor herencia de padres a hijos</b>	Dinero/bienes materiales	4	4.8	3	3.2	7	4.0
	Educación/estudios	47	56.6	46	49.5	93	52.8
	Formación moral/valores/buena crianza	18	21.7	39	41.9	57	32.4
	Conocer como trabajar y ganarse el pan	14	16.9	5	5.4	19	10.8
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

### Eventos estresantes a nivel familiar y gravedad de sus efectos

Los problemas económicos, conflictos o problemas familiares, muerte de familiares y problemas educacionales fueron los cuatro eventos más mencionados. El promedio de eventos del GO fue 6.3 y del GC fue 5.5, pero la diferencia no fue significativa.

Eventos estresantes según frecuencia de aparición	Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
	f	%	f	%	f	%
Hubo problemas de dinero en la casa	70	84.3	68	73.1	138	78.4
Hubo serios conflictos o problemas familiares	67	80.7	67	72.0	134	76.1
Murió un familiar o amigo	47	56.6	55	59.1	102	58.0
Uno de la familia tuvo problemas en centro de estudios	43	51.8	58	62.4	101	57.4
Uno de la familia tuvo cambios en el trabajo pos o neg.	34	41.0	63	67.7	97	55.1
Uno de la familia no fue al médico por falta de dinero	46	55.4	42	45.2	88	50.0
Hubo violencia física entre los miembros de la familia	52	62.7	31	33.3	83	47.2
Mis padres se separaron o divorciaron	24	28.9	23	24.7	47	26.7
Alguien quedó físicamente incapacitado	24	28.9	21	22.6	45	25.6
La familia pasó días sin comer por falta de dinero	30	36.1	11	11.8	41	23.3
La familia se cambió de vivienda	13	15.7	23	24.7	36	20.5
Uno de los hijos se fugó de la casa	22	26.5	11	11.8	33	18.8
Uno de los padres abandonó a la familia	17	20.5	12	12.9	29	16.5
La familia o uno de sus miembros tuvo o adoptó un hijo	14	16.9	12	12.9	26	14.8
Uno o ambos padres se unieron a una nueva pareja	13	15.7	8	8.6	21	11.9
La familia se quedó sin vivienda	10	12.0	8	8.6	18	10.2

Eventos estresantes según intensidad de estrés	Grupo objetivo	Grupo comparación	Total
(diferencias significativas sombreadas)	media	media	media
Hubo problemas de dinero en la casa	2.78	2.41	2.59
Hubo serios conflictos o problemas familiares	2.54	2.34	2.44
Murió un familiar o amigo	1.95	2.12	2.04
Uno de la familia tuvo problemas en centro de estudios	1.9	2.15	2.03
Uno de la familia tuvo cambios en el trabajo pos o neg.	1.66	2.16	1.93
Uno de la familia no fue al médico por falta de dinero	1.96	1.83	1.89
Hubo violencia física entre los miembros de la familia	2.01	1.59	1.79
Mis padres se separaron o divorciaron	1.6	1.53	1.56
Alguien quedó físicamente incapacitado	1.55	1.49	1.52
La familia pasó días sin comer por falta de dinero	1.67	1.23	1.44
La familia se cambió de vivienda	1.28	1.4	1.34
Uno de los hijos se fugó de la casa	1.57	1.25	1.4
Uno de los padres abandonó a la familia	1.55	1.33	1.44
La familia o uno de sus miembros tuvo o adoptó un hijo	1.27	1.2	1.23
Uno o ambos padres se unieron a una nueva pareja	1.33	1.14	1.23
La familia se quedó sin vivienda	1.19	1.15	1.17
<b>Promedio de estrés</b>	<b>1.7</b>	<b>1.6</b>	<b>1.7</b>

Los problemas económicos, cambios laborales, violencia familiar, falta de dinero para alimentarse y fuga de los hijos fueron los cinco eventos con diferencias significativas entre el GO y el GC. No hubo diferencias en el promedio de estrés.

### **Relaciones con padres y hermanos. Refuerzo y sanción a nivel familiar**

Frente a la pregunta a quien acuden en caso de problemas, las mujeres de menor edad (15–17), tanto del grupo objetivo como de comparación responden a «una amiga» «a una profesora» o «a una tía». Siempre se trata de una figura femenina. Conforme avanza la edad la respuesta va dirigida a «consultar a la madre». Ello incluye problemas de todo tipo incluyendo asuntos laborales.

En el grupo objetivo de mujeres rurales de 15 a 17 y 18 a 19 años se encuentran graves conflictos con los padres. Las mujeres sienten que son postergadas en beneficio de sus hermanos varones.

En el grupo objetivo de mujeres rurales de 20 a 24 años, éstas declaran que para ellas es importante la pareja y los hijos, y que no repetirán el trato tan diferenciado que sus padres les dieron a ellas, con relación a los hermanos varones.

El grupo de comparación de mujeres rurales de 18 a 19 y 20 a 24 años dice compartir con su pareja (esposo, conviviente, enamorado) las múltiples tareas que implica el estudiar y trabajar.

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	f	%
<b>Cómo son relaciones con padre o padrastro</b>	Buenas	40	48.2	43	46.2	83	47.2
	Regulares	32	38.6	39	41.9	71	40.3
	Malas	11	13.3	11	11.8	22	12.5
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>
<b>Cómo son relaciones con madre o madrastra</b>	Buenas	55	66.3	69	74.2	124	70.5
	Regulares	27	32.5	19	20.4	46	26.1
	Malas	1	1.2	5	5.4	6	3.4
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>
<b>Cómo son relaciones con hermanos</b>	Buenas	41	49.4	55	59.1	96	54.5
	Regulares	42	50.6	36	38.7	78	44.3
	Malas	0	0	2	2.2	2	1.1
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

Afirman, además, que cuentan con el apoyo de sus padres y que ello les permite hacer ambas cosas y salir adelante. Esto lo expresan, principalmente, los que ya tienen hijos.

La queja de no ser escuchados, de ser poco tomados en cuenta se repite en el ámbito familiar. Lo mismo se encontró en el ámbito laboral donde se observaron quejas generalizadas de no ser tomados en cuenta por los empleadores.

### Percepciones sobre nivel de felicidad y eficiencia académica

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	f	%
<b>Comparándote con los demás eres:</b>	Uno de los menos felices	13	15.7	5	5.4	18	10.2
	Menos feliz que la mayoría	16	19.3	4	4.3	20	11.4
	Tan feliz como la mayoría	20	24.1	48	51.6	68	38.6
	Más feliz que la mayoría	5	6.0	11	11.8	16	9.1
	Uno de los más felices	29	34.9	25	26.9	54	30.7
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

76

		Grupo objetivo		Grupo comparación		Total	
		f	%	f	%	f	%
<b>Comparándote con los demás, ¿cómo te va en el estudio?</b>	No soy estudiante	49	59.0	4	4.3	53	30.1
	Mucho peor que a la mayoría	2	2.4	0	0	2	1.1
	Un poco peor que a la mayoría	6	7.2	1	1.1	7	4.0
	Igual que a la mayoría	13	15.7	49	52.7	62	35.2
	Un poco mejor que a la mayoría	7	8.4	31	33.3	38	21.6
	Mucho mejor que a la mayoría	6	7.2	8	8.6	14	8.0
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>

### 3.6 La calle

#### La violencia y la calle como «hábitat» y como riesgo

La violencia referida, a través del relato de hurtos, asaltos, violaciones, es mencionada por las mujeres del grupo de comparación en mayor medida que las del grupo objetivo en la zona urbana, como obstáculo cotidiano cuando regresan de sus



estudios o trabajo. Hay quienes manifestaron el inconveniente de hacer horas extras o asistir a reuniones sociales después del trabajo, por el riesgo de ser asaltadas. Las «pandillas» son mencionadas una y otra vez como una amenaza, mayoritariamente por las mujeres, quienes manifiestan su temor frente a las mismas.

En una proporción significativa, los varones de 15 a 17, 18 a 19 y 20 a 24 años del grupo objetivo urbano han pertenecido o siguen perteneciendo a «pandillas», a diferencia de las mujeres donde solamente se encontró un caso. Todos ellos manifiestan que ingresaron a las «pandillas» para llenar su tiempo, tener poder y divertirse. Entre la manera de divertirse mencionan consumir drogas. El ingreso a la pandilla se produjo inmediatamente antes o inmediatamente después de haber dejado los estudios escolares.

Al respecto, información proporcionada por el Instituto de Defensa Legal (IDL, 2005) en base a datos de la policía nacional, indica que en Lima Metropolitana estarían operando actualmente unas 400 pandillas, conformadas por unos 13,000 mil menores, entre adolescentes y jóvenes de 12 a 23 años, quienes roban, asaltan, dañan propiedad pública y privada de las zonas donde viven a cualquier hora del día, pero especialmente durante la noche.

Los pandilleros en Lima tienen orígenes diversos, pero si se buscase un perfil común se encontraría a un joven de hasta 25 años, sin visión de futuro, que no trabaja ni estudia y vive de trabajos eventuales, que recae en casa únicamente para descansar, y que cuando quiere distraerse y conseguir dinero se junta con otros como él para robar. Además, entre ellos el consumo de drogas sociales e ilegales no es en absoluto ajeno sino parte del día a día.

En relación con ello, el grupo de comparación de 20–24 años de mujeres, parece haber desarrollado estrategias frente a la agresión callejera, manifestando que regresan a sus hogares en grupo para estar acompañadas, «las esperan en el paradero» «si salen muy tarde del trabajo, toman un taxi conocido» habiendo previamente avisado a sus familiares etc.

En los poblados menores de la zona rural no existen las pandillas, pero se produce otro tipo de violencia. El maltrato de padres a hijos es una práctica casi institucionalizada y se argumenta desde los progenitores que es «para bien de los hijos».

Asimismo, los jóvenes hacen referencia a peleas entre vecinos y agresiones físicas, sobre todo cuando media el alcohol. Para las mujeres rurales, el hacer trabajo eventuales en las calles de las ciudades (cuando «bajan» a ellas) conlleva un grave riesgo de ser violadas y maltratadas.

América Latina se ha convertido en la segunda área del planeta con más alto nivel de criminalidad.

Según estudios del BID, Brasil gasta el 10.3% de su PBI en seguridad. Colombia gasta el 24.7% y Perú el 5.3%.

La criminalidad está ligada a las tasas de desocupación sobre todo juvenil. Asimismo tiene una alta correlación con los niveles bajos y deficientes de educación.

### 3.7 Pronóstico individual

#### Resultados de la aplicación de la Batería de Socialización (BAS)

Esta batería evalúa cinco dimensiones:

- A. Consideración (convivencia) con los otros.
- B. Autocontrol y respeto a las normas
- C. Retraimiento social
- D. Ansiedad social/rasgos depresivos/timidez
- E. Liderazgo

A continuación se describen los principales resultados (rasgos significativos) del grupo objetivo y del grupo de comparación.

	Grupo objetivo	Grupo comparación
<b>Zona urbana</b>	Se detecta una preocupación por los demás en el grupo de 15-17 años. Conforme aumenta la edad se incrementa la indiferencia hacia los otros (18-19 y 20-24 años).	Se detecta una preocupación por los demás en todos los rangos de edad y una elevada sensibilidad hacia aquellas personas con dificultades o que sufren discriminación.
	El autocontrol es mayor en el grupo de 18-19 y 20-24. Sin embargo es el grupo con mayor proclividad a romper las normas.	El autocontrol está presente desde el rango de edad menor (15-17). El respeto a las normas, en comparación con el grupo objetivo, es mayor en todos los rangos de edad.
	Se evidencia una tendencia al aislamiento social y al individualismo.	Hay presencia de ansiedad y tendencia a la interrelación y buscar apoyo en los demás.
	Se evidencian rasgos de ansiedad, vergüenza y depresión en mayores niveles que el grupo de comparación, sea cual sea el rango de edad.	Hay rasgos de liderazgo manifestados en el deseo de tomar las propias decisiones.

continúa ...

<b>Zona rural</b>	Se detecta indiferencia hacia los demás y preocupación mínima por el entorno (15-17 y 18-19). Los jóvenes de mayor edad (20-24) muestran marcada sensibilidad hacia las personas discriminadas o en dificultades.	Se detecta alta sensibilidad y preocupación hacia los demás y hacia el entorno y sobre todo hacia las personas discriminadas o en dificultades, en todos los grupos de edad, aunque mayormente en los de 20-24 años. Un mínimo de jóvenes se muestran indiferentes a su entorno.
	La proclividad a romper con las normas es mayor en los grupos de 15-17 y 18-19 años, siendo menor a los 20-24 años.	Hay menor proclividad a romper con las normas que en el grupo objetivo dándose la mayor proclividad a los 15-17 años.
	Se encuentran rasgos de timidez y depresión en el grupo de 20-24 años.	Se encuentran rasgos de timidez y depresión en el grupo de 15-17 años y 18-19 años.
<b>Sexo masculino</b>	En los mayores (20-24) años se detecta indiferencia por los demás y por su entorno. Los menores (15-17) son los que obtienen mayor puntaje en cuanto a su preocupación por los demás y por su entorno.	A diferencia del grupo objetivo, se encuentra una preocupación por los demás y por el entorno en todos los grupos de edad.
	Existe un nivel bajo de auto control que se incrementa positivamente a mayor edad.	El nivel de auto control es mayor que el hallado en el grupo objetivo. A mayor edad mayor auto control.
	Hay tendencia al aislamiento social, la que se acrecienta cuanto mayor sea la edad (20-24).	La tendencia hacia el aislamiento social es mínima en todos los grupos de edad.
<b>Sexo femenino</b>	Sensibilidad por las personas, sobre todo por aquéllas con dificultades o discriminadas.	Sensibilidad por las personas; sobre todo por aquéllas con dificultades o discriminadas.
	Tendencia a romper con las normas, especialmente en el grupo mayor (20-24 años).	Los mayores presentan mayor indiferencia social (tendencia a ser individualistas). Tendencia a respetar las normas.
	Rasgos de inseguridad, depresión y ansiedad social.	Rasgos de liderazgo y autonomía, así como confianza en sí mismas.
	Un alto porcentaje tiene falta de iniciativa y dificultades para tomar decisiones.	Un bajo porcentaje tiene falta de iniciativa y dificultad para tomar decisiones.

### 3.8 Comentarios respecto a la Encuesta de Socialización

Los resultados deben comprenderse tomando en consideración que en general los rasgos psicológicos detectados en momentos clave pueden convertirse en trastornos y afectar seriamente el desarrollo de las personas y a través de ellas, de sus entornos.

La carencia material extrema, la falta de una ocupación digna y el que un proyecto de vida se trunque o encuentre grandes dificultades para ser viable contribuyen a la frustración, atentan contra la paz interna del sujeto e incluso pueden promover la violencia en su entorno.

La capacidad de una persona de interactuar con los demás, integrarse y mostrar consideración es parte de la convivencia mínima necesaria en un sistema o sociedad.

El aislamiento y el retraimiento social son componentes de una autoestima baja y a su vez la deterioran convirtiendo al fenómeno en un círculo vicioso difícil de romper; a menos que se ofrezca a las personas oportunidades para alcanzar desempeños crecientemente exitosos.

La ansiedad social es en gran parte el producto de carencias afectivas profundas en la infancia y la adolescencia, y se ven reforzadas por la discriminación y el maltrato en edades tempranas y adultas, limitando la posibilidad de interacción y apertura social de los individuos.

La ansiedad y la depresión son dos caras de la misma moneda y el ambiente violento, sea intrafamiliar o externo, o la combinación de ambos, las agravan.

El liderazgo, entendido hoy como la capacidad de actuar afirmativamente y encaminar las propias metas en armonía con el entorno, son rasgos adquiridos que se nutren de las habilidades sociales, las que deben ser reforzadas y orientadas hacia la adquisición de capacidades positivas. La familia, la escuela y el entorno socio-cultural tienen o deberían tener un rol importante en la adquisición de habilidades sociales.

La Batería de Socialización (BAS) intenta medir rasgos psicológicos que hacen a la persona en mayor o menor grado proclive a integrarse con los otros, interesarse por el entorno, liderar su vida y sentirse bien consigo misma. El BAS ha evidenciado las siguientes diferencias entre el grupo objetivo y el de comparación:

1. El grupo objetivo presenta puntajes más desalentadores que el grupo de comparación en cuanto a su preocupación por los otros y su interés por el entorno. A ello se suma una mayor tendencia al retraimiento social, la ansiedad, timidez y depresión. Estos rasgos del grupo objetivo se acentúan en los jóvenes rurales y en el grupo de mujeres.

2. El autocontrol, manifestado en la mayor o menor tendencia a controlar impulsos y respetar las normas, es significativamente mayor en el grupo de comparación, encontrándose en los varones de menor edad del mismo grupo del área rural, mayor fragilidad al respeto de normas.

3. Los rasgos de ansiedad social y depresión se evidencian en ambos grupos (objetivo y control) tanto en zona urbana, como rural, siendo en la primera, más notorios. Esto indicaría que se trata de un rasgo propio del grupo socioeconómico investigado.

Ante esto podría aventurarse la hipótesis que el sector laboral formal ya no estaría, necesariamente, protegiendo a los jóvenes, y la aglomeración urbana y la violencia parecerían ser elementos estresantes de mucho peso que estarían llevando a los jóvenes de ambos sexos a una ansiedad y depresión crónicas.

El entorno que ayuda a enfrentar los problemas parecería ser, en el medio rural (aún con grandes carencias), un factor protector, mucho más que en el entorno urbano, plagado de amenazas y riesgos. En ambos se aprecia una exposición a la falta de oportunidades, vinculada a una incertidumbre casi generalizada. Precisamente esta incertidumbre frente al futuro es mayor en el grupo objetivo, aunque se presenta en ambos grupos y en todos los grupos de edad.

Ello parece asociarse a los hallazgos de la BAS, en referencia a la ansiedad casi generalizada y a los rasgos depresivos identificados, que si bien son mayores en la zona urbana no dejan de afectar a los jóvenes de la zona rural. Al respecto, debe considerarse las estadísticas nacionales que indican el notable incremento de suicidio juvenil a nivel nacional:

1. En el 2001, el Instituto de Medicina Legal mencionó al suicidio como la cuarta causa de muerte violenta en Lima. El 8% de esas muertes eran de adolescentes.
2. En el 2002, el Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Lima y Callao encontró que el 30% de los adolescentes tuvieron deseos suicidas (Instituto Nacional de Salud Mental Delgado-Noguchi).
3. El 60% de los suicidios en el 2005 fueron registrados en Lima. De ellos, 15% correspondieron a menores de 18 años y el 30% a jóvenes. En un año, hubo un aumento del 2%.
4. Los distritos donde se han dado la mayor cantidad de suicidios son: San Juan de Miraflores, San Martín de Porras, Surco y Comas, donde existe un elevado porcentaje de población en los sectores socioeconómicos bajos y en situación de pobreza.

Al conocer los testimonios dejados por las personas que cometieron suicidio, surgieron tres motivos básicos: a) desesperación por la falta de ingresos para mantener a su familia, y b) decepción amorosa (estos dos motivos surgen de entornos desintegrados) y c) bajo desempeño en la escuela, a lo que se suma el hecho de que la depresión parece estar a menudo asociada con una constelación de factores sociales (sentimientos de baja autoestima por rechazo y discriminación, maltrato intrafamiliar, pocas habilidades para enfrentar eventos dramáticos y otros).

La depresión, la desesperanza, la falta de integración social y el aislamiento, así como el sentimiento de no controlar la propia vida van unidos a condiciones agravantes como falta de empleo, pobreza y limitaciones culturales y educativas, así como discriminación por género y raza, incluyendo casos severos de violencia contra la mujer.

#### **4. Conclusiones generales**

##### **4.1 Significado e importancia del trabajo, desde los y las jóvenes**

1. En el GO y GC es clara la percepción de que es importante que los jóvenes trabajen aunque esta idea parece ser más clara aún en la zona urbana para el GO y en la zona rural para el GC. La percepción de la importancia del trabajo es significativa en las mujeres del GO y los varones del GC.
2. Se percibe al trabajo como muestras del «deseo de superación» y «esfuerzo personal», generalmente asociado al estudio. No trabajar, en cambio, se asocia a la percepción de falta de oportunidades, carencia de capacidades y la no necesidad de hacerlo, con algunas diferencias entre el GO y el GC.
3. La opinión respecto a la educación y el trabajo se expresa así: «si hubiese terminado mis estudios me sería más fácil conseguir trabajo» (GO) y «cuando termine mis estudios, ganaré un mayor salario» (GC).
4. Muchos varones rurales desean trabajar «formalmente» pero no tienen la información necesaria ni se sienten capacitados para ello. Esta perspectiva de reconocerse no capacitados se repite en los jóvenes de ambos sexos de los sectores urbanos y rurales del GO.
5. El inicio laboral es temprano en todos los grupos participantes, generalmente en labores no especializadas que se suelen asociar con situaciones de explotación infantil. Ello interfiere en las posibilidades educativas, de desarrollo equilibrado y de incorporación laboral juvenil.

6. Hombres y mujeres consideran que las mujeres tienen más facilidades para acceder al empleo debido a que pueden insertarse en tareas domésticas; sin embargo, la maternidad constituye un obstáculo debido a las obligaciones domésticas y el escaso apoyo de los posibles empleadores.
7. Los medios más usuales para tomar contacto con las oportunidades laborales son los amigos o familiares y luego vienen los medios de comunicación. Esto genera diferencias entre el medio rural y urbano, pues éstos últimos tienen más recursos, que incluyen la Internet. Las parroquias o redes comunitarias son una forma efectiva de acceso a las opciones ocupacionales.
8. El uso del tiempo libre difiere en las zonas urbanas y rurales. Los jóvenes del GC leen y dedican tiempo a actividades culturales, a buscar en Internet o a la familia. Los del GO no lo hacen y más bien prefieren chatear o pasar el tiempo en discotecas «matando el tiempo»; además también mencionan el uso de drogas en zona urbana. Las mujeres tienen menos tiempo libre pues se dedican a tareas domésticas y en las zonas rurales se dedican también a labores agrícolas.

#### **4.2 Oportunidades laborales y desarrollo**

9. La presencia del gobierno en las zonas rurales, con el propósito de dar respuesta a las necesidades de los jóvenes aún no es evidente. El aislamiento en que viven los jóvenes rurales, sobre todo en las comunidades andinas altas del Perú, dificulta su inserción ocupacional digna. Más aún, cuando ellos se muestran reacios a mantenerse en las actividades tradicionales de sus regiones.
10. Las políticas de juventud incluyendo aquellas de promoción de empleo no han sido «traducidas» a un lenguaje popular y comprensible para los jóvenes. No se percibe una difusión de las políticas, incluyendo aquellas que tienen relación con el trabajo.
11. La brecha entre los jóvenes urbanos y los jóvenes rurales sigue siendo significativa en cuanto a las posibilidades de alcanzar una ocupación digna, aunque la protección en el área rural, respecto a los jóvenes por parte de la familia y la comunidad sigue siendo mayor que en las ciudades.
12. La escuela, en general, no ofrece estándares mínimos y una formación en habilidades para la vida y comportamiento ético. Tampoco tiene una relación con el mundo productivo y de servicios. La escuela no prepara a los jóvenes para lo global ni para lo local; tanto en la zona urbana como rural. Ello es percibido y expresado, de manera general por los sujetos del estudio.

13. Los jóvenes no conocen sus derechos y deberes cívicos, siendo mucho más evidente en el GO. En el área rural, la organización juvenil constituye aún y quizá más para los que no trabajan, una forma de contención, de oportunidad de participación y canalización de las energías y expectativas propias de la edad.
14. Las redes sociales, comunitarias, religiosas etc. parecen ser un vehículo para la mejora en las habilidades sociales y el discernimiento moral de los jóvenes; siendo entornos que incrementan las probabilidades y oportunidades laborales.
15. Todos los participantes ven la emigración como una alternativa ante las dificultades laborales. Esto es más claro en el GO y en las zonas rurales. Las mujeres afirman desear otra nacionalidad para los hijos; los varones que si les va bien ya no volverían. En la zona rural también se evalúa la emigración interna.
16. La inversión privada y estatal, a pesar del proceso de descentralización, no está ofreciendo una mejor calidad de vida a los jóvenes rurales. El estado no parece anticiparse a través de su sistema educativo, a las oportunidades que podrían abrirse para los jóvenes que habitan en las cercanías de las grandes inversiones (minas, carreteras etc.)

#### **4.3 Demandas, necesidades y obstáculos para la inserción laboral**

17. El sentimiento de incertidumbre respecto al futuro es generalizado entre los jóvenes y se acentúa en aquéllos que no estudian ni trabajan y que dejaron los estudios antes de terminar la educación escolar básica.
18. Las aspiraciones educativas son elevadas: los jóvenes de todos los sectores desearían alcanzar mejores niveles educativos; especialmente los del GC. Sin embargo se reconoce que la realidad probablemente limitará esta posibilidad.
19. Las aspiraciones ocupacionales, en general, son pobres o están divorciadas de una realidad donde el joven carece de preparación para el trabajo. En algunos casos se espera mucho pero es poco lo que se puede ofrecer laboralmente. No habría dificultades en aceptar el empleo «informal» aunque son los del GC los más dispuestos en contraste con el GO.
20. La mayoría de los jóvenes no tienen referentes adultos claros y orientadores con respecto a un proyecto de vida digno o el ámbito laboral. La mayoría no desea continuar en las actividades desempeñadas por sus padres.
21. Todos los participantes reconocen que no existe una cultura de «tutoría» desde el mundo adulto a favor de los jóvenes que ingresan al mundo del trabajo.



Solicitan que se aliente el aprendizaje en el propio trabajo como forma de inserción al mundo laboral en un entorno protegido.

22. Los jóvenes de todos los grupos participantes coinciden en reconocer que la «vara», el acoso sexual, la «coima» y el maltrato son elementos presentes en el trabajo y son mencionados por ellos, en todos los grupos observados.
23. La discriminación racial y socioeconómica atenta contra la incorporación de los jóvenes en el mundo laboral. Aquí se incluye la percepción de discriminación relacionada con el lugar de residencia y la procedencia escolar.
24. La discriminación sexual es un factor de alto riesgo en el desarrollo de los jóvenes, mientras que los programas dirigidos a ellos son neutrales y no reconocen la importancia del enfoque de género.
25. El embarazo precoz sigue siendo un obstáculo en el desarrollo educativo y laboral de las jóvenes dado que limita sus posibilidades, por principio ya limitadas de estudiar; y afecta la posibilidad de inserción laboral. Las mujeres suelen verse relegadas a labores domésticas o a trabajos en condiciones desventajosas.
26. La carencia de documentos de identidad acarrea un riesgo para los jóvenes y un atraso en el ejercicio de sus derechos.
27. La confianza de los jóvenes frente a las instituciones del estado es escasa. Los gobiernos locales según la expresión de los jóvenes, deberían tener un rol más prometedor y activo en relación a éstos. Las instituciones más apreciadas son las que se dedican a los niños, ONGs, iglesias y gobiernos locales.
28. En zonas urbanas, y en menor medida en las rurales, la venta de drogas se está convirtiendo en una fuente de ingresos para los jóvenes; y no solamente para los varones. El alcoholismo es un problema serio a nivel nacional, especialmente en zonas rurales, donde incrementa la violencia familiar.

#### **4.4 Trabajo y desafíos de la etapa de transición**

29. En varones y mujeres del GO urbano y rural se percibe un sentimiento generalizado de incertidumbre frente al futuro. Ningún grupo de edad parece mostrar un proyecto de vida realista y coherente en relación con lo que hoy hacen o piensan hacer en un futuro cercano. A mayor edad la incertidumbre aumenta, al igual que la visión pesimista del futuro individual y el desarrollo del país.
30. Aún entre los sectores pobres y pobres extremos, los jóvenes muestran trayectorias de desarrollo y de crecimiento personal diversas, encontrándose

diferencias importantes entre los jóvenes de la zona urbana y rural. Las zonas rurales van «contaminándose» del desarrollo, sin que se perciban ventajas sino más bien un entorno amenazante y con limitadas oportunidades.

31. Las edades comprendidas entre los 18 y 20 años parecen ser un límite entre la legalidad y la ilegalidad, sobre todo en zonas urbanas, en relación a los jóvenes que no estudian ni trabajan y que abandonaron la escuela antes de finalizar los estudios básicos.
32. No estudiar y no trabajar hace que los jóvenes sean proclives a la violencia y que se involucren en situaciones de riesgo e ilícitas, tales como la participación en pandillas u otras conductas disfuncionales. Las pandillas parecen responder a una necesidad de sentido de pertenencia y agrupación de los jóvenes urbanos especialmente, aunque no exclusivamente, varones. El déficit de habilidades sociales aparece como un elemento de riesgo en los jóvenes.

#### **4.5 La familia en relación al trabajo**

33. La estructura familiar es similar en casi todos los grupos, lo que parece ser más grave en el GO y en las zonas urbanas que tienen familias más disfuncionales. Las familias rurales aún consiguen paliar ciertos factores de riesgo, aunque desarrollan pautas violentas de educación más acentuadas en la pubertad y la adolescencia.
34. Tener una familia unida, respetar a los demás sin discriminación, ser una persona honesta y recta, alcanzar alto nivel de estudios y tener influencia sobre los demás fueron valores percibidos como más importantes por el GC que por el GO, evidenciando mayores expectativas de logro y desempeño personal.
35. Las familias están en general expuestas a importantes fuentes de estrés. Los problemas económicos, conflictos o problemas familiares, muerte de familiares y problemas educacionales fueron los cuatro eventos más mencionados, sin que exista diferencia entre el GO y el GC. Sí hubo diferencia en cuanto al nivel de estrés experimentado ante tales eventos. Los problemas económicos, cambios laborales, violencia familiar y falta de dinero para alimentarse afectaron más al GO que al GC, mostrando un entorno más sufrido e inestable.
36. Las madres aparecen como una figura esforzada y luchadora, asumiendo la administración del hogar ante padres ausentes o enfocados en la subsistencia. Las relaciones con ellas y con los hermanos son mejores que con los padres; pero son aún mejores en el GC que en el GO. Quienes ya han constituido familia tienen como aliciente y foco de sus esfuerzos a la pareja y los hijos.

## Perfil de las jóvenes con un MAL PRONÓSTICO de inserción social y desarrollo (sectores D y E )

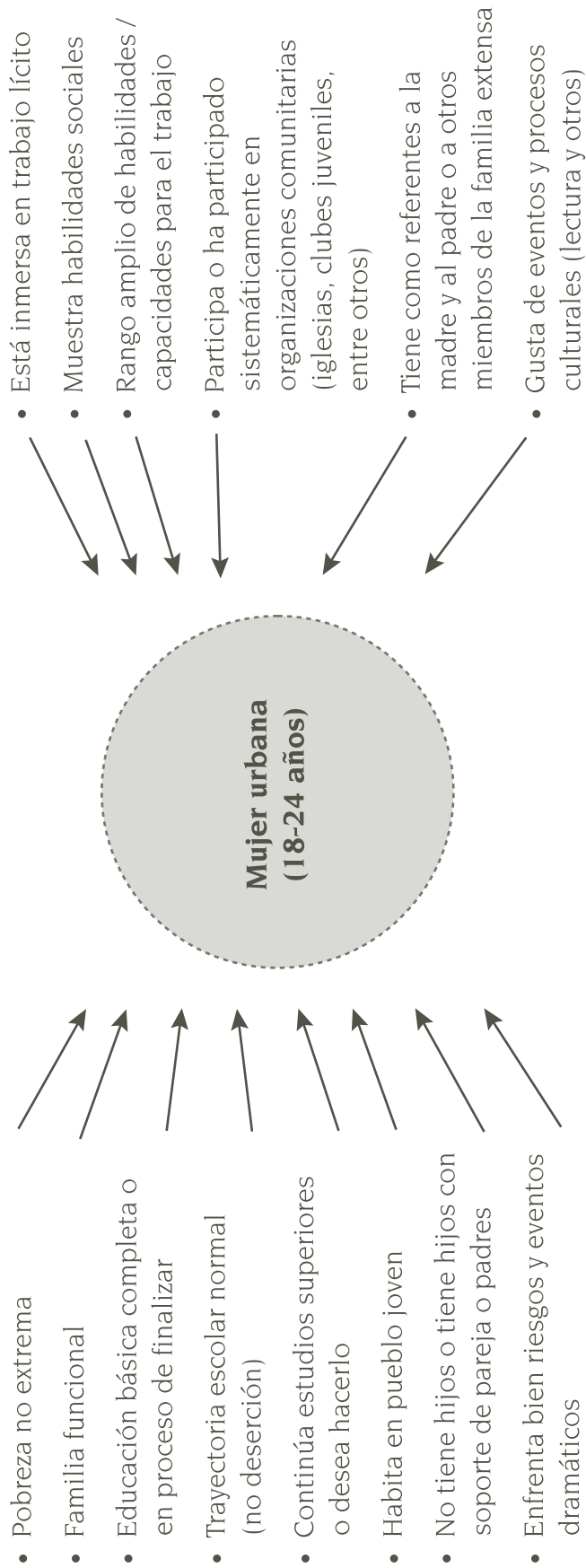
### Mujer urbana (18-24 años)

- Baja autoestima
- Rasgos psicopáticos
- Pobre
- Familia disfuncional
- Educación básica incompleta y bajo performance escolar
- Trayectoria escolar irregular (deserción)
- No expresa deseo de continuar sus estudios
- Habita en tugurios
- Tuvo embarazo temprano e hijos
- Muy poco soporte familiar
- Manejo nulo o limitado de informática
- Reducida capacidad para afrontar eventos estresantes
- Inserta en riesgos (consumo de drogas por ejemplo )
- Involucrada en actividades ilícitas
- Déficits en habilidades sociales
- Tiene como referentes a personajes fuera de su entorno inmediato y a personas vinculadas a actividades ilegales
- Inmersa en pandillas
- No participa en organizaciones comunitarias
- No participa en eventos culturales

### Mujer rural andina-indígena (15-17 años)

- Baja autoestima
- Rasgos depresivos
- Pobreza extrema
- Familia con patrones de crianza violentos
- Educación básica incompleta y baja calidad educativa
- Trayectoria escolar irregular (deserción)
- No expresa deseo de continuar estudios
- Aislamiento geográfico
- Sufre discriminación en y fuera de su entorno
- Explotada cuando niña y adolescente (trabajo infantil)
- Tuvo embarazo temprano e hijos
- Movilidad geográfica restringida
- Desconocimiento de informática
- Limitada capacidad para afrontar eventos dramáticos
- Déficits de habilidades sociales
- Tiene como referentes a personajes fuera del entorno
- Reducidas oportunidades de trabajo en lugar de residencia
- Redes limitadas

#### 4.7 Perfil de las jóvenes con un MEJOR PRONÓSTICO de inserción social y desarrollo (sectores D y E )



#### 4.8 Propuestas que podrían inspirar las políticas de empleo juvenil

1. La visión sobre el joven debe estar presente permanentemente en todos los sectores: trabajo, educación, salud, cultura, formación ciudadana, vivienda, recreación y deporte, medios de comunicación, etc. y considerar los perfiles dinámicos de los jóvenes, así como la dinámica del país.
2. El acceso universal a la educación básica es fundamental para ir hacia el cumplimiento de estándares mínimos indispensables (lecto–escritura, matemáticas, informática, nociones del idioma inglés). Sin embargo la generación de empleo digno no puede ser únicamente responsabilidad de la educación, aunque ésta es un requisito indispensable. El sistema educativo y el pronóstico laboral se entrelazan con múltiples variables familiares, sociales, de seguridad, culturales, etc. y es en todas ellas donde se debe interactuar de manera decisiva y permanente.
3. El mejoramiento de la calidad de la educación y la orientación de la misma son urgentes. Es necesario formar en habilidades sociales y capacitar para el aprendizaje en acción y la búsqueda de soluciones. Fomentar el «aprender a aprender» y la «formación laboral».
4. Es necesario promover en las escuelas, a través de los gobiernos locales, conductas saludables, actividades preventivas y promocionales (sexualidad, prevención de drogas, lectura, arte, música, etc.), así como capacitación pre–laboral. Los gobiernos locales podrían pasar de las mesas de trabajo a plataformas técnicas que permitan desarrollar estándares mínimos universales y contenidos curriculares ligados a la realidad o a la potencialidad productiva y de servicios de cada región o zona, ofreciendo «abanicos» de posibilidades.
5. Se requiere la detección temprana de los intentos de desertar de la escuela por parte de los jóvenes, así como que los maestros identifiquen conductas que predigan problemas serios en los estudiantes. Ello, a través de la implementación de actividades directas para evitar la deserción escolar y atender los problemas de aprendizaje.
6. Es preciso fomentar redes de información sobre oportunidades ocupacionales a través de agrupaciones juveniles, iglesias, escuelas abiertas fuera de hora de clase, clubes y bibliotecas, ONGs y organismos gubernamentales que trabajan con jóvenes, gremios empresariales, circuitos virtuales y otros.
7. Se requiere fomentar intercambios entre sectores de jóvenes, priorizando a los rurales, exponiéndolos a experiencias que les proporcionen «activos»,

rompiendo su aislamiento (conocimientos, relaciones sociales, intercambio de visiones, etc.)

8. Al mismo tiempo, se hace necesario fomentar la capacitación y la tutoría paralelas sobre todo al primer trabajo estableciendo nexos entre la escuela y la producción y los servicios, y las grandes oportunidades de desarrollo.
9. Se necesita generar mayores oportunidades de capacitación en oficios adecuados a las oportunidades ocupacionales locales, adelantándose a procesos de inversión y desarrollo del país. Es necesario establecer nexos entre oferta y demanda e identificar instituciones de capacitación adecuadas e informadas sobre las oportunidades del mercado.
10. Sería útil difundir la política del «buen trato», principalmente entre los servidores públicos, enfatizando el trato a los jóvenes. Esto implica fomentar la conciencia entre los adultos acerca de la repercusión que tiene el maltrato en la falta de sentido de pertenencia, la violencia y la falta de ejercicio ciudadano entre un sector de jóvenes.
11. Es posible aprovechar el contexto de descentralización para involucrar a los gobiernos locales en políticas y programas que favorezcan a la población joven y a su inserción laboral, más aún cuando los jóvenes ven a los gobiernos regionales y locales como espacios donde podrían ser atendidas sus demandas.
12. También puede ser una alternativa útil construir o reforzar el voluntariado, como eje de la participación juvenil en el entorno inmediato donde los jóvenes pongan en práctica sus capacidades e incorporen un sentido de ciudadanía y participación.
13. Se recomienda propiciar campañas masivas a nivel nacional, orientadas hacia la integración y contra la discriminación racial, económica, sexual y de cualquier otro tipo, con énfasis en los aspectos de inserción laboral e inclusión en la vida pública. Esto puede efectivizarse llevando a cabo sinergias con entidades estatales y privadas y con la cooperación internacional promoviendo que velen por los derechos ciudadanos, en relación al área laboral.
14. La inclusión, en su dimensión más amplia, debe considerarse un eje en los programas dirigidos a jóvenes. Asimismo, se requiere fomentar la cultura alrededor de la escuela y de los centros laborales como política que promueva la integración de los jóvenes, de tal manera que se reduzca la perspectiva pesimista prevaleciente en todos los sectores.
15. También vale la pena enfocar la situación de los grupos insertos en comportamientos disfuncionales como el pandillaje o el consumo de drogas, no solamente desde

- la sanción, sino más bien desde una perspectiva preventiva, que integre acciones en todos los eslabones de la cadena antecedentes–consecuencias.
16. Los nuevos hallazgos en neurobiología y las evidencias psicosociales indican que las decisiones de los adolescentes pueden ser precarias, a pesar que se les exige madurez. Por ello, la tutoría adulta se hace indispensable.
  17. La difusión del concepto y aplicación de «trabajo decente» es muy necesaria.
  18. La inserción de los jóvenes como ciudadanos y ciudadanas requiere de estrategias múltiples, desde la obtención de documentos de identidad hasta la promoción de trabajo.
  19. Es necesario incluir en las estrategias de promoción de trabajo también a los sectores no formales.
  20. El tema de los jóvenes rurales indígenas merece una especial atención.
  21. La perspectiva de género debe estar presente en los programas dirigidos a jóvenes.
  22. Sería beneficioso que la OIT desarrolle o amplíe una base de datos propia sobre información rural y urbana en relación al trabajo y empleo de los y las jóvenes.
  23. El trabajo doméstico como tal y en relación al empleo (trabajadoras del hogar) requeriría de estudios que permitan actualizar la situación del mismo.
  24. Es necesario identificar programas integrales desde y con los jóvenes que sean potenciales de llevar a escala.
  25. Es importante el diálogo permanente entre organismos, ONGs, gobierno central, gobiernos locales, etc. y el sector empresarial, los gremios y sindicatos bajo el eje de responsabilidad social.

#### **4.9 ¿Qué programas parecen funcionar mejor respecto a los y las jóvenes?**

1. Aquellos donde los y las jóvenes participan, desde su planificación.
2. Donde se incluye el entrenamiento en habilidades comunicacionales y sociales.
3. Donde está presente la tutoría; donde los adultos se preocupan del desarrollo de los y las jóvenes.
4. Donde existe un fuerte componente de comunicación, información y entrenamiento.
5. Donde el componente afectivo es tomado en cuenta y priorizado.
6. Donde se genera conocimiento adicional al aprendizaje específico.
7. Donde el componente recreacional complementa las actividades de capacitación.
8. Donde se pone énfasis en el componente informático sin dejar de lado contenidos.
9. Donde existe la cultura del "buen trato".
10. Donde los y las jóvenes pueden aplicar muy rápidamente lo aprendido.
11. Donde las diferencias se inclinan hacia la creatividad y no hacia el conflicto.



## BIBLIOGRAFÍA

---

**ABDALA, Ernesto; JACINTO, Claudia; SOLLA, Alejandra.** (Eds). *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*. Montevideo: OIT-CINTERFOR, 2005. (Trazos de la formación, 21). [En línea] <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/inclus/index.htm> [Visitado el 16 de diciembre de 2006].

**ARNAO, Jorge.** *Prostitución adolescente, consumo y microcomercialización de drogas*. En: Zavaleta, A. (Ed.). (2002). *Factores de riesgo y protección en el consumo de drogas en la juventud*. Lima: CEDRO, 2002. pp. 171-195.

**ARNAO, Jorge y CABEZUDO, Carlos.** *Relación de las drogas con las actitudes sexuales y los vínculos de pareja: un estudio cualitativo descriptivo-analítico en adolescentes mujeres de Lima-Perú*. Lima: CEDRO, 2001.

**BANCO MUNDIAL.** *Informe sobre el desarrollo mundial, 2006: equidad y desarrollo*. Washington, D.C: Banco Mundial, 2006.

**CEDRO.** *Estudios sobre consumo de drogas*. Lima: CEDRO, 2005.

**CELADE.** *Población, salud reproductiva y pobreza*. Santiago de Chile: CEPAL, 1998. [En línea] <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/4408/lcg2015e.htm> [Visitado el 16 de diciembre del 2006]. LC/G.2015(SES.27/20).

\_\_\_\_\_. *Juventud, población y desarrollo: problemas, posibilidades y desafíos*. Santiago de Chile: CELADE, 2001.

**CEPAL - Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía.** *Proyecto Regional de Población 2000 – 2003*. Santiago de Chile: CEPAL, 2004.

\_\_\_\_\_. **- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía –División de Población.** *Juventud, población y desarrollo en América Latina y El Caribe (LC/L 1339)*. Santiago de Chile: CEPAL, CELADE, 2000.

**CHACALTANA, Juan.** *Empleos para los jóvenes*. Lima: CEDEP-CEPAL-GTZ, 2006. 268 pp.

\_\_\_\_\_. (Ed.) *Políticas de empleo en Perú*. Serie Diagnóstico y Propuesta N° 11 Tomo II. Red de Políticas de Empleo.

**CONSEJO NACIONAL DE LA JUVENTUD.** *Lineamientos de política nacional de juventudes: una apuesta para transformar el futuro*. Lima: CONAJU, 2005, 88 pp.

**HAHN, Andrew; LANSERI, Susan y LEAVITT, Tom.** *Project Team: measuring outcomes in projects designed to help young people acquire life skills: lessons and challenges.* Massachusetts: Brandeis University, 2006.

**HÜNERMANN, Meter y ECKHOLT, Margit.** (Eds). *La juventud latinoamericana en los procesos de globalización.* Buenos Aires: ICALA, 1998.

**INFORME NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO.** *De la invisibilidad al protagonismo: la voz de la juventud.* Panamá: 2004.

**INNERARITY, Daniel.** *Ética de la hospitalidad.* Barcelona: Península, 2001.

**LEVAGGI, Virgilio.** *Democracia y trabajo decente en América Latina.* Lima: OIT, 2006.

**MACHINEA, Jose Luis; BÁRCENA, Alicia y LEÓN, Arturo.** *Objetivos de desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe.* Santiago de Chile: CEPAL, 2005.

**MASÍAS, Carmen.** *Experiencias en la aplicación de programas preventivos y de sustitución de la violencia: el Programa Art.* En: Anicama, J. (Ed.). (1994). *Drogas, violencia y ecología.* Memoria VI Seminario Internacional. Lima: CEDRO, 1994. pp. 231-259.

**MINISTERIO DE SALUD.** *Políticas municipales para una vida sin violencia y con oportunidades para las y los jóvenes.* Lima: Ministerio de Salud, 2005.

**MORALES, Hugo.** *Consumo de alcohol y sustancias psicoactivas entre adolescentes en conflictos con la Ley Penal: un análisis descriptivo* (2005). (En prensa). [En línea] <http://www.ops-oms.org/CDMEDIA/FCHGTZ/Enlaces/Violencia/Articulo%20para%20Revista%20DEVIDA%202005.pdf> [Visitado el 16 de diciembre de 2006].

**NACIONES UNIDAS.** *Informe sobre la juventud mundial,* 2005. Nueva York: Naciones Unidas, 2006.

**ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD; GTZ. Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo.** *Políticas públicas y marcos legales para la prevención de la violencia, relacionada con adolescentes y jóvenes. Estado del arte en América Latina a 1995 – 2004.* Washington, D.C: OPS, 2005.

\_\_\_\_\_ - **GTZ. Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo y Ministerio de Salud.** *Experiencias participativas con adolescentes y jóvenes en proyectos de promoción del desarrollo juvenil y prevención de la violencia: el caso del Perú.* Lima: OPS, 2006.

**PNUD.** *Informe sobre Desarrollo Humano,* 2005. Madrid: Barcelona, 2005.

**RED DE MUNICIPIOS Y COMUNIDADES SALUDABLES – PERÚ.** *Políticas municipales para una vida sin violencia y con oportunidades para los y las jóvenes.* Lima: 2006.

**ROJAS VALERO, Milton.** *Consumo de drogas psicoactivas en un colectivo de púberes y adolescentes.* Lima: ONUDD, 2005.

**SECRETARÍA DE LA JUVENTUD DEL SALVADOR.** *Estudios de Base: Jóvenes 2005.* El Salvador: Secretaría de la Juventud, 2005.

**UNESCO.** *Estado del Arte: educación para la población rural.* Lima: UNESCO, 2003.

\_\_\_\_\_. *Relatório de desenvolvimento juvenil.* Brasilia: UNESCO, 2003.

**UNICEF; Municipalidad Metropolitana de Lima.** *Diagnóstico situacional de las y los Adolescentes en 9 distritos de Lima Metropolitana.* Lima: UNICEF, 2006.

**UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA.** *Salud mental en poblaciones: aspectos promocionales y preventivos.* Lima: UPCH, 2001.

**VILLEGAS, Francisco.** *Protestando por no ser ciudadanos: los jóvenes pandilleros de Lima a fines de los 90's.* Lima: Universidad Mayor de San Marcos, 2004.

**ZVALETA, Alfonso y CASTRO DE LA MATA, Ramiro.** *Epidemiología de drogas en la población urbana peruana 2005: encuesta de hogares.* Lima: CEDRO, 2006. Monografía de Investigación N° 24. [En línea] [http://www.cedro.org.pe/ebooks/Monografia\\_24\\_epil.pdf](http://www.cedro.org.pe/ebooks/Monografia_24_epil.pdf). [Visitado el 15 de diciembre de 2006].

#### Links de Interés

- **Salud y Desarrollo del Adolescente**  
<http://www.paho.org/adolescencia>
- **Biblioteca virtual del área Salud y desarrollo del Adolescente OPS/OMS**  
<http://www.paho.org/spanish/ad/fch/adolpubs.htm>
- **Fomento del Desarrollo Juvenil y Prevención de la Violencia (OPS/GTZ)**  
<http://www.paho.org/CDMEDIA/FCHGTZ/index.htm>

**ANEXOS**

**Guía de grupos focales**  
**[Grabar en audio y tomar notas de la sesión]**

**Presentación:**

Buenos días/ tardes; mi nombre es X y formo parte de un equipo que está realizando un estudio para conocer cómo son y qué piensan los jóvenes como ustedes. Ahora vamos a tener una conversación abierta donde yo haré unas preguntas generales para que sean discutidas en grupo. Nuestra reunión va a durar 1 hora y media aproximadamente. La entrevista será grabada y todos tendrán la oportunidad de participar solo levantando la mano. Empezamos...

**Presentación**

Cada participante señala su nombre, sexo, edad, estudia (sí/no, donde) y dónde vive.

**Sección 1 Juventud y trabajo**

1. ¿Qué es lo que más les gusta y menos les gusta de ser jóvenes?
2. ¿Para que sirve el trabajo a un joven?
3. ¿Qué ventajas y desventajas hay en trabajar y no trabajar?
4. ¿Cuáles son los principales obstáculos para que un joven obtenga un buen trabajo?
5. ¿Cómo es un trabajo ideal?
6. ¿Es importante tener conocidos o 'contactos' para conseguir trabajo? ¿O es mejor buscar en el periódico o en las empresas que colocan trabajadores? ¿Por qué?
7. ¿Estarían dispuestos a trabajar aunque no estén en planilla? (es decir, sin beneficios sociales)? ¿Por qué lo harían? ¿Por qué no lo harían?
8. ¿El país ofrece condiciones para tener un buen trabajo? ¿Hay empleo para los jóvenes en el Perú?
9. ¿Qué está haciendo el gobierno para que los jóvenes tengan más y mejores trabajos?

10. ¿Es más fácil conseguir trabajo para un hombre o una mujer? ¿Por qué?
11. ¿Salir del país es una buena opción para conseguir trabajo? ¿A dónde? ¿Por qué?
12. ¿Cuál es la importancia de la educación para conseguir trabajo?

### **Sección 2 Participación y ciudadanía**

13. ¿Participan ustedes en acciones para el desarrollo de la comunidad? ¿Cuáles? ¿Por qué?
14. ¿En partidos políticos? ¿En voluntariado? ¿En agrupaciones juveniles? ¿Cómo? ¿Por qué?
15. ¿Qué son los derechos ciudadanos? ¿Estos derechos son respetados?
16. ¿Votan en las elecciones? ¿Por qué lo hacen? ¿Qué es la democracia?
17. ¿Piensan ustedes que son discriminados? ¿Por quién? ¿Cómo?
18. ¿Conoces casos de jóvenes que han sido discriminados por su 'presencia' al buscar trabajo? ¿Cómo?
19. ¿Piensan que si buscaran trabajo podrían ser discriminados? ¿Por qué?

### **Sección 3 Solamente para los que no trabajan ni estudian**

20. ¿Les gustaría trabajar? ¿En qué? ¿Han hecho algo para lograrlo?
21. ¿Qué ha llevado a que no estén estudiando actualmente? ¿Les gustaría hacerlo? ¿En qué?
22. ¿A qué dedican su tiempo durante el día?
23. ¿Qué ha llevado a que no estén trabajando actualmente?
24. ¿Qué es lo que piensan sus familiares sobre esto?
25. ¿Qué están haciendo ustedes para que esto cambie?

### **Sección 4 Solamente para los que estudian y/o estudian y trabajan**

26. ¿En qué trabajan? ¿son trabajos dependientes o independientes? ¿Cómo comenzaron?
27. ¿Que es lo bueno y lo malo de tener que trabajar? ¿Están contentos con sus trabajos? ¿Por qué?

28. ¿Por qué siguen estudiando? ¿Cuáles son las ventajas de estudiar y trabajar?
29. ¿Qué no les gusta de esta situación?
30. ¿Continuarán estudiando? ¿Por qué?
31. ¿Qué es lo que piensan sus familiares sobre esto?

**Guía de entrevista individual**  
**[Grabar en audio y tomar notas de la sesión]**

**Presentación:**

Buenos días/tardes; mi nombre es X y formo parte de un equipo que está realizando un estudio para conocer cómo son y qué piensan los jóvenes como tú. Ahora vamos a tener una conversación abierta donde vamos a profundizar en las preguntas de la reunión general. Nuestra reunión va a durar 1 hora aproximadamente. La entrevista será grabada y todos tendrán la oportunidad de participar solo levantando la mano. Empezamos...

**Presentación**

Se recoge el nombre y edad del participante. Sexo y nivel educativo.

1. ¿Cuáles son los problemas que te hacen sufrir más?
2. ¿Quién es la persona más importante en tu vida?
3. ¿Qué aspectos de ti mismo te gustaría mejorar?
4. ¿En qué aspectos de la vida piensas que necesitas consejo o ayuda de alguien?
5. ¿Cuándo te pasa algo malo o cometes un error qué haces para sentirte mejor?  
¿Esto sirve?
6. ¿Cómo te ves de aquí a 5 años? ¿Mejor igual o peor? ¿En lo familiar? ¿En lo económico? ¿En lo laboral?
7. ¿Cómo es un trabajo ideal para ti? ¿Es posible que lo consigas?
8. ¿Tu situación familiar actual te permitiría obtener un buen trabajo?

9. ¿A qué persona exitosa laboralmente desearías parecerle? ¿Qué hace? ¿Por qué?
10. ¿Crees que más adelante podrás conseguir trabajo? ¿Por qué?
11. ¿Te gustaría trabajar en lo mismo o estar en la misma condición de trabajo de tus padres? ¿Por qué?
12. ¿Lo que has estudiado hasta ahora es suficiente para que consigas el trabajo deseado?
13. ¿Qué estás haciendo ahora para que tu situación personal y laboral sea mejor en el futuro?
14. ¿Qué es la felicidad? ¿De quién o qué depende que la alcances? ¿Qué debes hacer para alcanzarla?
15. ¿Cuándo una persona se convierte en adulto? ¿Es necesario que los adultos trabajen? ¿Por qué?

## FICHA

### ¿Cómo es su familia?

#### ESTA INFORMACIÓN ES CONFIDENCIAL IDENTIFICACIÓN

Familia es un grupo de dos o más personas que viven juntas y están relacionadas por sangre, por matrimonio, por adopción, o por relación estable de más de un año. En tu caso, tu familia son las personas con quienes compartes la vivienda en este momento de tu vida y con quienes tienes una relación de sangre, de adopción o de convivencia estable, siendo tú uno de los hijos de la familia.

Como todo lo que hacen las personas de la familia influye sobre los demás, te pedimos que respondas a las siguientes preguntas. Así lograremos saber qué necesitan, con el fin de ofrecer mejores formas de ayuda.

### 1 Algo sobre ti

- 1.1 ¿Quién completa este cuestionario? (Por favor coloca una X en el cuadro que corresponda a tu respuesta).

1  Yo

2  Un entrevistador



1.2 ¿Qué idioma hablas en tu casa con tu familia? (por favor coloca una X en el cuadro que corresponda a tu respuesta).

- 1  Español
- 2  Quechua
- 3  Aymara
- 4  Otro \_\_\_\_\_

1.3 ¿Cuántos años tienes actualmente?

\_\_\_\_\_ años cumplidos

1.4 ¿Cuál es tu sexo? (Por favor coloca una X en el cuadro que corresponde a tu respuesta)

- 1  Mujer
- 2  Hombre

1.5 ¿Cuántas personas viven con tu familia (comen y duermen en casa) incluyéndote?

\_\_\_\_\_ personas

1.6 ¿Quiénes viven en tu casa? (A continuación coloca una X en el cuadro que corresponda a cada alternativa)

- 1  Mi madre
- 2  Mi padre
- 3  Pareja de mi padre (conviviente, compañera estable)
- 4  Pareja de mi madre (conviviente, compañero estable)
- 5  Uno o más de mis abuelos
- 6  Uno o más de mis tíos
- 7  Hermanos
- 8  Otro(s) adultos(s) \_\_\_\_\_

1.7 ¿Cuántos hijos hay en tu familia, incluyéndote? (cuenta los hermanos(as) que tienen relación de sangre, de adopción o matrimonio)

$$\square + \square = \square$$

solo padre + sólo madre = total de hijos

1.8 ¿Qué lugar ocupas entre tus hermanos? (Por favor coloca una X en el cuadro que corresponda a tu respuesta)

- 1  Soy el único hijo en mi familia (no tengo hermanos)
- 2  Soy el mayor de mis hermanos
- 3  Estoy entre el mayor y el menor
- 4  Soy el menor de mis hermanos

## 2 Importancia de aspectos de la vida

103

2.1 <b>Lee los siguientes aspectos de la vida y determina si cada uno tiene importancia para ti (Por favor marca el numero correspondiente según corresponda a tu respuesta)</b>		Nada importante	Más o menos importante	Muy importante	Definitivo para vivir
A	Alcanzar un alto nivel de estudios	1	2	3	4
B	Realizarse en el trabajo u ocupación que uno escoja	1	2	3	4
C	Tener mucha influencia sobre los demás en el estudio, el trabajo o la comunidad	1	2	3	4
D	Tener mucho dinero	1	2	3	4
E	Tener una vida sexual activa	1	2	3	4
F	Tener una familia unida	1	2	3	4
G	Ser respetado por los demás como persona, independientemente del sexo, edad o creencias	1	2	3	4
H	Respetar a los demás como persona, independientemente de el sexo, edad o creencias	1	2	3	4
I	Ser una persona honesta y recta	1	2	3	4
J	Creer en Dios o en un ser superior	1	2	3	4

2.2 Comparándote con tu grupo de compañeros o amigos, cómo te consideras tú?  
(Coloca una X en el cuadro que corresponda a tu respuesta)

- 1  Uno de los menos felices
- 2  Menos feliz que la mayoría
- 3  Tan feliz como la mayoría
- 4  Más feliz que la mayoría
- 5  Uno de los más felices

2.3 ¿Comparándote con tus compañeros, cómo te va a ti en el estudio?  
(Coloca una X en el cuadro que corresponda a tu respuesta)

- 1  No soy estudiante
- 2  Mucho peor que a la mayoría
- 3  Un poco peor que a la mayoría
- 4  Igual que a la mayoría
- 5  Un poco mejor que a la mayoría
- 6  Mucho mejor que a la mayoría

### 3 Situaciones difíciles de la familia

3.1 Si en tu familia se presentaron las siguientes situaciones durante el ÚLTIMO AÑO, indica en qué medida los afectaron. (Por favor, marca el número que corresponda a tu respuesta en cada caso)	No ocurrió	Ocurrió pero NO afectó a mi familia	Ocurrió y afectó ALGO a mi familia	Ocurrió y afectó MUCHO a mi familia
A Uno de nosotros, o un pariente cercano, quedó físicamente incapacitado, adquirió una enfermedad grave o crónica o lo pusieron en un hogar o asilo.	1	2	3	4
B Murió un miembro de la familia, un pariente o un amigo cercano.	1	2	3	4

C	Uno de nosotros tuvo dificultades en la escuela, colegio o universidad, por su rendimiento o por su conducta	1	2	3	4
D	Uno de nosotros tuvo cambios importantes en el trabajo (positivos o negativos)	1	2	3	4
E	Hubo serios conflictos o problemas familiares	1	2	3	4
F	Mis padres se separaron o divorciaron	1	2	3	4
G	Hubo problemas de dinero en la casa	1	2	3	4
H	Hubo violencia física entre los miembros de la familia	1	2	3	4
I	La familia se cambió de vivienda (casa o departamento)	1	2	3	4
J	Uno o ambos padres se unieron a una nueva pareja (compañero o compañera) o se volvieron a casar	1	2	3	4
K	La familia, o uno de los miembros de la familia tuvo o adoptó un hijo	1	2	3	4
L	La familia pasó días sin comer por falta de dinero	1	2	3	4
M	la familia se quedó sin vivienda (casa o departamento)	1	2	3	4
N	Uno de los miembros de la familia no visitó al médico cuando lo necesitó, por falta de dinero	1	2	3	4
O	Uno de los hijos se fugó de la casa	1	2	3	4
P	Uno de los padres abandonó a la familia	1	2	3	4
Q	Algún miembro de la familia migró para poder sostener a la familia	1	2	3	4

#### 4 Familia

4.1 ¿Con qué personas viven en casa, es decir duermen casi todos los días o todos los días en casa?

- 1  Papá
- 2  Mamá
- 3  Hermanos/hermanas
- 4  Otros familiares (tíos, abuelos, etc)
- 5  Amigos, compañeros

6  Otros no familiares (padrinos, vecinos, etc)

7  Otro (especifique) \_\_\_\_\_

4.2 <b>¿Cómo calificarías en general las relaciones entre...? Responde aunque alguno de los padres haya fallecido o no viva con el entrevistado</b>		Buenas	Regulares	Malas
A	Tus padres (o padrastros)	1	2	3
B	Tú y tu padre (o padrastro)	1	2	3
C	Tú y tu madre (o madrastra)	1	2	3
D	Tú y tus hermanos	1	2	3

4.3 Responde respecto a tu padre y tu madre (responder aún cuando alguno de los padres haya fallecido o no viva con el entrevistado)

	4.3.1 PADRE			4.3.2 MADRE		
	SÍ	NO	NO SABE	SÍ	NO	NO SABE
A ¿Vive actualmente?	1	2	95	1	2	95
B ¿Vives con él/ella?	1	2	95	1	2	95
C ¿Es/era una persona responsable?	1	2	95	1	2	95
D ¿Una persona justa?	1	2	95	1	2	95
E ¿Confiable?	1	2	95	1	2	95
F ¿Cariñosa?	1	2	95	1	2	95
G ¿Comprensiva?	1	2	95	1	2	95
H ¿Trabajadora?	1	2	95	1	2	95
I ¿Comunicativa?	1	2	95	1	2	95
J ¿Fuma/fumaba?	1	2	95	1	2	95
K ¿Toma/tomaba cerveza o licor?	1	2	95	1	2	95
L ¿Usa /usaba algún tipo de droga?	1	2	95	1	2	95

4.4 Por lo general qué actitud toma tu familia cuando piensan que has hecho algo bueno?

**RESPUESTA ÚNICA**

1  Felicitan/ alientan verbalmente

2  Abrazos/ besos/ cariño físico

- 3  Propio: propina/ regalo
- 4  Premio: actividad agradable
- 5  Ignoran/ no hacen caso
- 6  No ocurre/ soy adulto y lo que mi familia haga o diga no es importante
- 7  Otro \_\_\_\_\_

4.5 ¿Por lo general qué actitud toma tu familia cuando piensan que has hecho algo malo?

**RESPUESTA ÚNICA**

- 1  Aconsejan/ orientan
- 2  Lllaman la atención/ amenazan
- 3  Regañan/ critican
- 4  Sanciones: Sin comer/ encerrado/ sin TV
- 5  Castigo físico
- 6  Ignoran/no hacen caso
- 7  No ocurre/ soy adulto y lo que mi familia haga o diga no es importante
- 8  Otro \_\_\_\_\_

4.6 ¿Cuál es la mejor herencia que los padres pueden dejar a su hijos?

**RESPUESTA ÚNICA**

- 1  Dinero/bienes materiales
- 2  Educación /Estudios
- 3  Formación moral/ valores/ buena crianza
- 4  Conocer como trabajar y ganarse el pan
- 5  Otro \_\_\_\_\_

4.7	¿Cómo son tus familiares?	Sí	Más o menos	No
A	¿Animan a los hijos para que trabajen?	1	2	3
B	¿Son un buen ejemplo de personas que trabajan?	1	2	3
C	¿Animan a los hijos para que estudien?	1	2	3
D	¿Tratan siempre de superarse y ser mejores?	1	2	3
E	¿Se han superado a través del estudio?			

4.8	Marca según lo que pasa en tu familia la mayor parte del tiempo	4.7.1 ¿Quiénes son los responsables de mantener económicamente a la familia?	4.7.2 ¿Quién es son los responsables de dar órdenes en casa?	4.7.3 ¿A quién se considera jefe de hogar en tu familia?
	Papá	1	1	1
	Mamá	2	2	2
	Hermanos	3	3	3
	Otros familiares (tíos, abuelos, etc.)	4	4	4
	Nofamiliares (padrinos, vecinos, etc.)	5	5	5
	Otro (especifique)	6	6	6





2.9	¿Cuántas horas al día trabajas en promedio?	..... horas diarias
2.10	¿Cuántos días por semana trabajas en promedio?	..... días a la semana
2.11	¿Cuánto ganas en un mes promedio?	..... Nuevos Soles
2.12	¿Cómo te pagan?	<p><b>Por tiempo</b></p> <p>Por día.....1</p> <p>Por semana.....2</p> <p>Por mes.....3</p> <p><b>De acuerdo a resultados</b></p> <p>De acuerdo a lo producido.....4</p> <p>Comisión sobre ventas.....5</p> <p><b>Otras formas</b></p> <p>Una combinación de tiempo y resultados...6</p> <p>Porcentaje por tiempo dedicado.....7</p> <p>Porcentaje por resultados obtenidos....8</p> <p>OTRO _____ 80</p> <p style="text-align: center;">ESPECIFIQUE</p>
2.13	¿Cambiarías tu actual ocupación por otro trabajo?	Si.....1 No.....2
2.14	¿Cómo te llevas con tu jefe o jefa? RESPUESTA ÚNICA	Bien.....1 Regular.....2 Mal.....3 No tengo jefe, trabajo solo.....4
2.15	¿Cómo te llevas con tus clientes? RESPUESTA ÚNICA	Bien.....1 Regular.....2 Mal.....3 No tengo/ no atiende clientes.....4
2.16	¿Tienes un negocio propio?	Si.....1 PASA A 2.19 Y SIGUE ADELANTE No.....2 COMPLETA LA 2.17 Y 2.18 Y PASA A 2.21
2.17	¿Has pensado en iniciar un negocio propio?	Si.....1 No.....2
2.18	¿Por qué no has iniciado un negocio propio?	No tengo capital.....1 No estoy capacitado/ no se cómo hacerlo...2 No tengo tiempo.....3 Lo hice pero no me fue bien.....4 Estoy en camino de hacerlo.....5 No se me había ocurrido .....6 Otro _____ 80
		ESPECIFIQUE

2.19 ¿Cómo se te ocurrió esta idea?	Ejemplo de padres..... 1 Influencia de amigos/ conocidos..... 2 Lectura/ materiales de información..... 3 Medios de comunicación: radio, TV y periódicos..... 4 Programa de capacitación empresarial..... 5 Es lo que he estudiado..... 6 Otro_____ 80 ESPECIFIQUE
2.20 ¿Cuáles son los principales problemas de trabajar por tu cuenta?	Necesidad de dedicación exclusiva..... 1 Falta de capacitación/ conocimientos..... 2 Ventas estacionales/ por campañas..... 3 Falta de apoyo/ se requiere personal..... 4 Informalidad/ no estoy registrado..... 5 Escasez de capital..... 6 Otro_____ 80 ESPECIFIQUE
2.21 ¿En tu opinión un joven debe trabajar?	Si..... 1 No..... 2
2.22 ¿Qué tipo de trabajo te gustaría realizar?	
2.23 ¿Estarías dispuesto a trabajar aunque no estés en planilla? (es decir, sin beneficios sociales)	Si..... 1 No..... 2
2.24 ¿Cuánto te gustaría ganar para vivir sin dificultades aunque sin grandes lujos?	..... soles
2.25 ¿A través de que medio te enteras o informas de oportunidades de trabajo? RESPUESTA ÚNICA	Diarios..... 1 Revistas..... 2 Televisión..... 3 Radio..... 4 Internet..... 5 Ninguno..... 6 Amigos familiares..... 7 Otro_____ 80 ESPECIFIQUE
2.26 ¿Por qué crees que algunos jóvenes no trabajan? RESPUESTA ÚNICA	No han estudiado..... 1 No hay trabajo..... 2 No tienen contactos/ influencias..... 3 No quieren trabajar..... 4 No se esfuerzan..... 5 No les hace falta trabajar..... 6 No tienen habilidades o capacidades..... 7 No están bien informados..... 8 Otro_____ 80 ESPECIFIQUE

<p>2.27 ¿Por qué crees que algunos jóvenes sí trabajan? RESPUESTA ÚNICA</p>	<p>Han estudiado.....1 Tienen suerte.....2 Tienen contactos/ influencias.....3 Se esfuerzan mucho.....4 Ejemplo de los padres.....5 Desean superarse.....6 Tienen habilidades o capacidades.....7 Están bien informados.....8 Otro_____ 80 ESPECIFIQUE</p>
<p>2.28 ¿Cuál es tu grado de instrucción? RESPUESTA ÚNICA</p>	<p>Sin instrucción.....1 Primaria incompleta.....2 Primaria completa.....3 Secundaria incompleta.....4 Secundaria completa.....5 Superior no universitaria incompleta.....6 Superior no universitaria completa.....7 Superior universitaria incompleta.....8 Superior universitaria completa.....9</p>
<p>2.29 ¿Alguna vez has tenido que dejar de estudiar?</p>	<p>Si.....1 PASA A 2.30 Y SIGUE ADELANTE No.....2 PASA A 2.31 Y SIGUE ADELANTE</p>
<p>2.30 ¿Por qué dejaste de estudiar? RESPUESTA ÚNICA</p>	<p>Problemas económicos/ falta de recursos...1 Enfermedad.....2 Viaje.....3 Por tener que trabaja.....4 Expulsado por inasistencias.....5 Retirado por bajo rendimiento/ salio jalado.....6 No le agrada/ no le gusta/ falta de motivación.....7 Termino de estudiar.....8 OTRO_____ 80 ESPECIFIQUE</p>
<p>2.31 ¿Este año 2006 estás estudiando?</p>	<p>Si.....1 PASA A 2.25 Y SIGUE ADELANTE No.....2 PASA A 2.28</p>
<p>2.32 ¿Qué estás estudiando?</p>	
<p>2.33 ¿Por qué estás estudiando esto?</p>	<p>Tengo más posibilidades de éxito.....1 Conozco la carrera/ especialidad.....2 No puedo pagar otra cosa.....3 Necesito entrar a trabajar pronto.....4 Me gusta.....5 Es lo que hace toda mi familia.....6 OTRO_____ 80 ESPECIFIQUE</p>

<p>2.34 ¿Dónde estás estudiando? RESPUESTA ÚNICA</p>	<p>Colegio .....1  Academia preuniversitaria.....2  CEO.....3  Extensión universitaria.....4  Instituto superior pedagógico.....5  Instituto superior tecnológico.....6  Universidad.....7  OTRO_____ 80</p> <p style="text-align: center;">ESPECIFIQUE</p>
<p>2.35 ¿Qué nivel educativo te gustaría alcanzar? RESPUESTA ÚNICA</p>	<p>Primaria.....1  Secundaria.....2  Superior no universitaria .....3  Superior universitaria.....4  Estudios de especialización.....5  Estudios de maestría.....6  Estudios de doctorado.....7  El que tengo actualmente.....8</p>

**Gracias por tu participación**

**BAS – 3**

**BATERÍA DE SOCIALIZACIÓN –AUTOEVALUACIÓN**

Apellidos y nombre ..... Edad.....  
 Sexo ..... Centro .....Curso.....  
 Fecha de Aplicación .....

A continuación encontrarás una serie de frases. Después de cada una de ellas están las palabras SÍ y NO. Lee cada frase atentamente y pon una cruz sobre la palabra SI en el caso de que la frase corresponda a tu manera de ser o actuar. Si la frase no corresponde a tu manera de ser o actuar, pon una cruz sobre la palabra NO. No hay respuestas buenas ni malas; todas sirven.

Trabaja rápidamente. No te entretengas demasiado en una contestación.

**¡ATENCIÓN: CONTESTA A TODAS LAS PREGUNTAS!**

Me dan miedo y me aparto de cosas que no dan miedo a los demás	SÍ	NO
Me gusta organizar nuevas actividades	SÍ	NO
Cuando estoy con una persona mayor y hablo con ella, lo hago con respeto	SÍ	NO
Insulto a la gente	SÍ	NO
Suelo ser simpático con los demás	SÍ	NO
Me gusta dirigir actividades de grupo	SÍ	NO
Todas las personas me caen bien	SÍ	NO
Evito a los demás	SÍ	NO
Suelo estar solo	SÍ	NO
Los demás me imitan en muchos aspectos	SÍ	NO
Ayudo a los demás cuando tienen problemas	SÍ	NO
Me preocupo cuando alguien tiene problemas	SÍ	NO
Soy terco; hagan lo que haban y digan lo que digan los demás, voy a lo mío	SÍ	NO
Animo a los demás para que solucionen sus problemas	SÍ	NO
Llego puntual a todos los sitios	SÍ	NO
Entro en los sitios sin saludar	SÍ	NO
Hablo a favor de los demás cuando veo que tienen problemas	SÍ	NO

continúa ...

Me cuesta hablar. Incluso cuando me preguntan algo. Me cuesta responder	SÍ	NO
Lloro con facilidad	SÍ	NO
Organizo grupos para trabajar	SÍ	NO
Cuando hay problemas. Me eligen como árbitro o juez	SÍ	NO
Dejo a los demás trabajar o entretenerse sin molestarlos	SÍ	NO
Contribuyo para que el trabajo sea más interesante y variado	SÍ	NO
Algunas veces he hecho como no oía cuando me llamaban	SÍ	NO
Soy alegre	SÍ	NO
Tomo la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo	SÍ	NO
Me preocupo para que nada sea dejado de lado	SÍ	NO
Me siento aletargado, sin energía	SÍ	NO
Me eligen como jefe en las actividades de grupo	SÍ	NO
Me gusta hablar con los demás	SÍ	NO
Juego más con los otros que solo	SÍ	NO
Me gusta todo tipo de comida	SÍ	NO
Tengo facilidad de palabra	SÍ	NO
Soy violento y golpeo a los demás	SÍ	NO
Me tienen que obligar para integrarme en un	SÍ	NO
Cuando quiero hablar, pido la palabra y espero mi turno	SÍ	NO
Me gusta estar con los demás, me siento bien entre ellos	SÍ	NO
Soy vergonzoso	SÍ	NO
Soy miedoso ante cosas o situaciones nuevas	SÍ	NO
Grito y chilló con facilidad	SÍ	NO
Hago inmediatamente lo que me piden	SÍ	NO

Cuando se trata de realizar actividades de grupo me retraigo	SÍ	NO
Soy tímido	SÍ	NO
Soy mal hablado	SÍ	NO
Sugiero nuevas ideas	SÍ	NO
Cuando corrijo a alguien, lo hago con delicadeza	SÍ	NO
Me entiendo bien con los de mi edad	SÍ	NO
Paso apuros cuando estoy con personas del otro sexo	SÍ	NO
Corrijo a los demás cuando dicen palabrotas	SÍ	NO
Espero mi turno sin ponerme nervioso	SÍ	NO
Defiendo a otros cuando se les ataca o critica	SÍ	NO
Intento estar en lugares apartados, poco visibles o concurridos	SÍ	NO
Hablo y discuto serenamente, sin alterarme	SÍ	NO
Me asusto con facilidad cuando no se hacer algo	SÍ	NO
Cuando me llaman la atención, me desconcierto y no se que hacer	SÍ	NO
Desafío a los mayores cuando me llaman seriamente la atención	SÍ	NO
Cuando tengo que hacer algo, lo hago con miedo	SÍ	NO

continúa ...

Cuando digo o hago algo mal, siempre pido disculpas	SÍ	NO
Sé escuchar a los demás	SÍ	NO
Soy amable con los demás cuando veo que tienen problemas	SÍ	NO
Soy considerado con los demás	SÍ	NO
Me pongo nervioso cuando tengo que decir algo delante de la gente	SÍ	NO
Suelo estar apartado, sin hablar con nadie	SÍ	NO
Soy impulsivo, me falta paciencia para esperar	SÍ	NO
Protesto cuando me mandan hacer algo	SÍ	NO
Cuando alguien es rechazado por el grupo, me acerco e intento ayudarle	SÍ	NO
Recojo los papeles que otros tiran al suelo	SÍ	NO
Me intereso por lo que les ocurre a los demás	SÍ	NO
Permanezco sentado, sin enterarme de nada, durante mucho tiempo	SÍ	NO
Hago amistades con facilidad	SÍ	NO
Soy popular entre los demás	SÍ	NO
Me aparto cuando hay muchas personas juntas	SÍ	NO
Acepto sin protestar las decisiones de la mayoría	SÍ	NO
Reparto todas mis cosas con los demás	SÍ	NO
A veces soy brusco con los demás	SÍ	NO

**POTENCIAL EMPRENDEDOR JUVENIL EN LA REGIÓN  
Y SUS POLÍTICAS E INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN**

---

**MARIO TUEROS**

**ESPECIALISTA PRINCIPAL EN EL DESARROLLO  
DE PEQUEÑAS EMPRESAS Y COOPERATIVAS  
OFICINA SUBREGIONAL DE LA OIT PARA LOS PAÍSES ANDINOS**



## ÍNDICE

1. Introducción: la juventud emprendedora y la apertura de oportunidades	121
2. Autoempleo y capacidad emprendedora juvenil	122
3. Factores en el desarrollo de la capacidad juvenil emprendedora	122
3.1 Los factores de contexto social, económico, demográfico e institucional	123
3.2 Jóvenes emprendedores y su inserción en mercado laboral	124
3.3 Valores, disposiciones psicológicas y educación en la capacidad emprendedora juvenil	125
3.4 Expectativas juveniles, empresarialidad latente y la independencia personal	126
3.5 Fases en el desarrollo de la capacidad emprendedora	127
a) La fase pre-empresarial	128
b) La fase emprendedora incipiente	129
c) La fase emprendedora emergente	130
3.6 Razones para apoyar la opción empresarial entre los jóvenes	131
4. Políticas e instrumentos para la promoción de capacidad emprendedora juvenil	131
4.1 Promoción de un entorno cultural y social favorable a la alternativa empresarial	132
4.2 Creación de un entorno regulatorio favorable a la empresa juvenil	132
4.3 Fomento a la educación empresarial juvenil	133
4.4 Promoción de servicios para mejorar el autoempleo y la empresa de los jóvenes	135
a) Acceso a espacio e infraestructura	135
b) Información tecnológica y acceso a mercados	135
c) Servicios financieros	136
d) Servicios de desarrollo empresarial	136
e) Programas de formalización	136

4.5 Enfoque de género y capacidad emprendedora juvenil	137
4.6 Asociatividad y jóvenes emprendedores	138
4.7 Capacidad emprendedora juvenil y pueblos indígenas	139
5. La OIT en la región y la capacidad emprendedora juvenil	140
5.1 Formación juvenil pre-empresarial	141
5.2 Formación y asesoría de emprendedores incipientes en la gestión de MyPE	142
6. Áreas para el futuro trabajo de OIT con emprendedores juveniles	143
6.1 Fortalecimiento de la formación juvenil emprendedora en el sistema educativo	144
6.2 Desarrollo de capacidades para la joven empresaria	145
6.3 Fomento e integración de las capacidades emprendedoras de jóvenes rurales	145
6.4 Estímulo del potencial emprendedor asociativo de los jóvenes	146
Bibliografía	147

## Potencial emprendedor juvenil en la región y sus políticas e instrumentos de promoción

### 1. Introducción: la juventud emprendedora y la apertura de oportunidades

Recientemente, el proyecto internacional Global Entrepreneurship Monitoring (GEM) publicó su reporte anual en el que por segundo año consecutivo, dos países latinoamericanos comandaban una lista de más de 50 en lo que toca a la intensidad de la actividad emprendedora inicial (Bosma y Harding, 2006). GEM comenta que en los países de ingreso medio (categoría que describe la mayoría de países latinoamericanos), la motivación de los emprendedores está guiada por la oportunidad en igual medida que por la necesidad, y que es entre los jóvenes donde hay una mayoría de emprendedores que se orientan por la necesidad o supervivencia (según, el informe GEM sobre Perú, país que encabeza tal lista: Serida y otros, 2006). Más específicamente, según lo indica el BID (Llisterri y otros, 2006), los sectores juveniles que se dedican al autoempleo y la formación de negocios propios proceden fundamentalmente de estratos de bajos ingresos y pobres condiciones de vida. Propone para ellos la denominación de ‘jóvenes emprendedores orientados por la necesidad’.

En cada país hay un sector importante de jóvenes que también optan por la empresa y el autoempleo. Éstos provienen de estratos sociales más afluentes, gozan de mejores niveles educativos, de familias con más recursos para apoyar sus opciones empresariales, de contactos sociales que les permiten un mayor acceso a recursos críticos para la consolidación de sus emprendimientos y de otros elementos que configuran mejores oportunidades para el desarrollo de la opción empresarial que los jóvenes de estratos pobres (Diez de Medina, 2001). Tal grupo es el que constituye las opciones empresariales dinámicas en la mayoría de países de la región y, como señala el BID, es el que se responsabiliza por la creación de futuras empresas dinámicas en términos de generación de empleo e ingresos (Llisterri y otros, 2006). El BID indica igualmente que las barreras de acceso a los servicios de desarrollo empresarial afectan especialmente a los jóvenes de sectores pobres, lo cual explica que, al contrario de lo que ocurre en Asia, el origen social de los emprendedores jóvenes tenga en América Latina una mayor composición de sectores medios y altos.

El dilema que enfrentan las políticas de promoción de la opción empresarial juvenil es el de reducir las condiciones de necesidad –en los jóvenes provenientes

de estratos de bajos ingresos– en su elección del autoempleo y la empresa, y conseguir que la opción empresarial de estos jóvenes tenga al menos las mismas oportunidades de alcanzar el trabajo decente que las de los jóvenes de sectores medios y altos. Esta nivelación de oportunidades abriría a mucho más jóvenes emprendedores las posibilidades de contribuir con su trabajo a la integración y desarrollo sociales.

## **2. Autoempleo y capacidad emprendedora juvenil**

Es importante, para mayor claridad, deslindar estas nociones al principio. El término de autoempleo se utilizará para definir todo tipo de actividades que los jóvenes emprendan por su cuenta con fines productivos, sin importar la escala ni la modalidad organizativa. Se suele también entender el autoempleo como la categoría ocupacional de Cuenta Propia, en el que el individuo trabaja solo y no tiene dependientes a cargo.

La capacidad emprendedora o empresariedad se puede entender como un conjunto de competencias que el individuo pone en práctica en determinadas condiciones, pero que no constituyen necesariamente un rasgo personal. En ese sentido, se adopta la definición operativa que los programas públicos australianos han recogido:

“...El potencial [o capacidad] empresarial es el reconocimiento de una oportunidad para crear valor, y el proceso de tomar acción sobre dicha oportunidad, sea que implique o no la formación de una nueva entidad.” (Australia, 2003)

Esta definición permite asociar la capacidad empresarial con la perspicacia para reconocer oportunidades de creación de valor, y no se vincula a ningún tipo particular de empresa, de las cuales se admiten varios tipos: la económica, la social, la pública, entre otras.

## **3. Factores en el desarrollo de la capacidad juvenil emprendedora**

La dinámica actividad juvenil emprendedora en la región se vincula a una serie de factores propios que se ubican en varios niveles. En primer lugar, se relaciona con las características socio–económicas de los países de la región y en particular de sus mercados de trabajo. En segundo lugar, responde a elementos del entorno cultural y educativo que afectan las orientaciones y valores juveniles hacia el trabajo y las ocupaciones. Finalmente, responde también a elementos propios de la condición personal de los jóvenes, tanto en los aspectos de socialización como

en el de su perfil psicológico. Se revisarán someramente los puntos más saltantes de estos temas:

### **3.1 Los factores de contexto social, económico, demográfico e institucional**

La situación del potencial empresarial juvenil en la región responde a un entorno económico y sociolaboral que lo orienta en direcciones precisas. Algunos de estos factores son:

Importancia del crecimiento económico para mantener bajas tasas de empleo juvenil y reducir recurso al autoempleo por necesidad: Ha sido una posición permanente de la OIT (Freeman, 2005) insistir en que una tasa sostenida de crecimiento económico es la mejor política de empleo juvenil, y que también es la que evita que los jóvenes recurran al autoempleo por necesidad para obtener ingresos y sobrevivir. Esta es tarea conjunta de los actores económicos, ejerciendo la responsabilidad generacional que les toca para asegurar mejores condiciones de vida a la juventud.

Mayor peso relativo de los segmentos juveniles en el mercado laboral de los países. En relación con este punto, Jaramillo (2006) apunta a un elemento estructural decisivo para la opción por el autoempleo entre los jóvenes: el incremento reciente y notable de la proporción de jóvenes en la Población en Edad de Trabajar (PET) en la región. No es necesariamente su peso absoluto en la estructura demográfica de los países, sino la irrupción de las cohortes juveniles en el mercado de trabajo lo que apremia por soluciones del elevado nivel de desempleo y subempleo que las aqueja.

Tendencia a la disminución progresiva de empleos asalariados en la mayoría de países y una mayor presión hacia el autoempleo. La presencia masiva de jóvenes en el mercado laboral en muchos países vuelve más evidente la lentitud de la creación de empleos asalariados, al menos en la proporción requerida por la incorporación de jóvenes al trabajo. Presionado por la demografía y la creciente escasez de empleos asalariados, el mercado laboral en los países de la región – siguiendo tendencias ya observadas en otras regiones (OIT, 2006) –orienta a los jóvenes hacia formas de autoempleo basadas en unidades precarias, en su gran mayoría orientadas a la supervivencia.

Flexibilización de la contratación del empleo juvenil y difusión de nuevas formas (aprendizaje, pasantías, subcontratación, etc.). En décadas recientes, la flexibilización de las regulaciones sobre el mercado de trabajo ha intentado volver menos onerosa para el empleador la contratación de jóvenes, permitiendo que se

extiendan las relaciones de aprendizaje juvenil en el trabajo. Dichas reformas han tratado también de proteger la adquisición de conocimientos en el trabajo por parte del joven, regulando pasantías e internados para aumentar las oportunidades de formación en el trabajo (OIT, 2005). Estas regulaciones permiten un mayor espectro de posibilidades de aprendizaje a los jóvenes, el cual es eventualmente transferido a sus empleos o emprendimientos personales más duraderos. Sin embargo, esto se ha buscado muchas veces a costa de la reducción de los costos de sus salarios, previsiones sociales, acceso a calificación etc.

### **3.2 Jóvenes emprendedores y su inserción en mercado laboral**

La presencia de jóvenes en los mercados de trabajo regionales y su distribución en comparación a la de los adultos indica que el trabajo independiente (o por cuenta propia) está constituido principalmente por adultos (31%), mientras que los jóvenes cubren solamente un 13% (según datos preliminares procesados por el estudio regional sobre jóvenes). Hay que tener en cuenta que la forma más importante de inserción laboral de los jóvenes en la región, después de las de empleo asalariado en MYPE y en mediana y gran empresa, resulta la de Trabajadores Familiares No Remunerados (14% frente a un 4% de adultos), lo cual expresa la vulnerabilidad de su inserción, en especial en el medio rural (donde, en media, el promedio juvenil asciende a 32% frente al 9% urbano), donde está caracterizada por una carencia generalizada de competencias, redes, oportunidades y activos para la actividad productiva.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta la diversidad de situaciones nacionales o subregionales en este punto. Frente al elevado nivel relativo de desocupación de los jóvenes en la región, que asciende casi a tres veces el nivel de desocupación de los adultos (OIT, 2006), la opción de trabajo independiente o Cuenta Propia no se puede ver solamente en el contexto de su contraste con el empleo asalariado. Es necesario verla también en el cotejo con el trabajo doméstico y el familiar no remunerado, que denotan niveles diferentes de organización de la estructura ocupacional, según la afecte el peso de la industria y los servicios urbanos, el grado de pobreza, la participación de la mujer y otros factores. Así, la relación entre trabajo juvenil por Cuenta propia, Trabajo Asalariado, Doméstico y Familiar No Remunerado tiene un balance diferente entre tramos de edad juvenil según países y subregiones (como lo señala la tabla 1, que compara Argentina y Ecuador), sugiriéndose algunos patrones distintivos regionales en la inserción laboral:

- Países donde el empleo asalariado es relativamente bajo o mediano, el autoempleo y TFNR son altos y sobre la norma.

- Países donde autoempleo y TFNR son reducidos entre los jóvenes, y la inserción asalariada es mayoritaria.

La primera forma se da en países que tienen una estructura de empleo con un sector informal alto, nivel primario o mediano de desarrollo industrial, y tasas lentas de crecimiento. Ello también sugiere una falta de oportunidades de desarrollo específicas para –entre otras rutas– la empresa y el autoempleo, y la necesidad de aplicar políticas públicas vigorosas para corregir tal situación. La segunda forma se da en economías con mediano o avanzado nivel de desarrollo, que otorgan espacios laborales a los jóvenes con determinadas condiciones, y que dedican políticas y recursos especiales al empleo juvenil y sus alternativas, incluyendo la empresa y el autoempleo.

**Tabla 1. Estructura del empleo juvenil por tramos de edad en Argentina y Ecuador, 1999**

ARGENTINA	Asalariado	Cuenta propia	Patrón	Servic. domes.	TFNR
'99: 15-19	85.2	8.9	0.0	n.D	6.0
'99: 20-24	89.2	7.9	1.0	n.D	1.9
'99: 25- +	70.2	23.0	5.9	n.D	0.8
ECUADOR	Asalariado	Cuenta propia	Patrón	Servic. domes.	TFNR
'99: 15-19	55.8	11.5	0.8	13.1	18.9
'99: 20-24	69.8	14.3	2.6	6.2	7.2
'99: 25- +	50.6	30.6	9.8	4.6	4.4

Fuente: Díez de Medina, 2001. Elaboración propia.

### 3.3 Valores, disposiciones psicológicas y educación en la capacidad emprendedora juvenil

Si el objetivo a lograr es conseguir desarrollar la máxima difusión de la capacidad emprendedora en la sociedad, es fundamental asegurar que los agentes de socialización (familia, escuela, medios y Estado) fomenten valores, conocimientos y modelos de orientación conductual que contribuyan a tal fin. Tales elementos deberían ayudar a mostrar mejor las contribuciones de la empresa al desarrollo social, biografías emprendedoras que sirvan como modelos de rol para la juventud, comportamientos éticos que ajusten la percepción de la opinión pública sobre el papel de la empresa en el empleo, el crecimiento y gobernabilidad democrática.

Ello fomentará una percepción positiva del empresariado en la sociedad, lo cual estimulará el interés entre los jóvenes en él, y el fortalecimiento de un entorno que favorezca la opción ocupacional empresarial.

A tal efecto, la generación de una matriz social emprendedora tendría que resultar en un clima social propicio a la aparición y reforzamiento, entre los jóvenes, de disposiciones psicológicas que han sido asociadas con la capacidad emprendedora: la autodeterminación, la auto-eficacia, la innovación, la motivación de logro, la orientación planificadora, la identificación de obstáculos a la acción emprendedora, y otras.

Buena parte de las teorías sobre la capacidad emprendedora han hecho hincapié en la importancia de los factores psicológicos en la aparición, formación y emergencia de dicha capacidad. Aunque lo anterior no es unánime (Blanchflower y Oswald, 1998, recogen el hallazgo de estudios de panel sobre empresarios cuyos puntajes en pruebas psicológicas diversas no muestran cambios luego de varios años), se ha podido mostrar que las características psicológicas asociadas con la capacidad empresarial pueden requerirse de manera distinta según la fase del proceso emprendedor (Chigunta, 2002). Asimismo, la capacidad empresarial se manifiesta en una variedad de estilos y estrategias fuertemente influenciadas por las características psicológicas del empresario, en interacción con el entorno sociocultural e institucional que le toque enfrentar. Ello requiere que se identifique las mejores formas de promover estos rasgos entre los jóvenes y aumentar las probabilidades de éxito en las empresas que formen o integren.

Un importante corolario del enfoque psicológico sobre la capacidad emprendedora es el vigoroso énfasis en la posibilidad de que la capacidad emprendedora puede ser desarrollada mediante la capacitación, y en que es urgente plantearlo a la edad más temprana posible.

### **3.4 Expectativas juveniles, empresarialidad latente y la independencia personal**

En lo relativo al plano socio-psicológico de las preferencias ocupacionales de la juventud, una primera consideración en el análisis apunta a una consistente y extendida opinión favorable de los jóvenes por la opción empresarial y el autoempleo. Se ha propuesto el término “empresarialidad latente” (Blanchflower y otros, 2001) para referirse a la preferencia juvenil que se expresa en medios de opinión pública sobre la empresa como carrera y perspectiva ocupacional. Mediciones efectuadas en Europa y en Estados Unidos desde el 2001 muestran

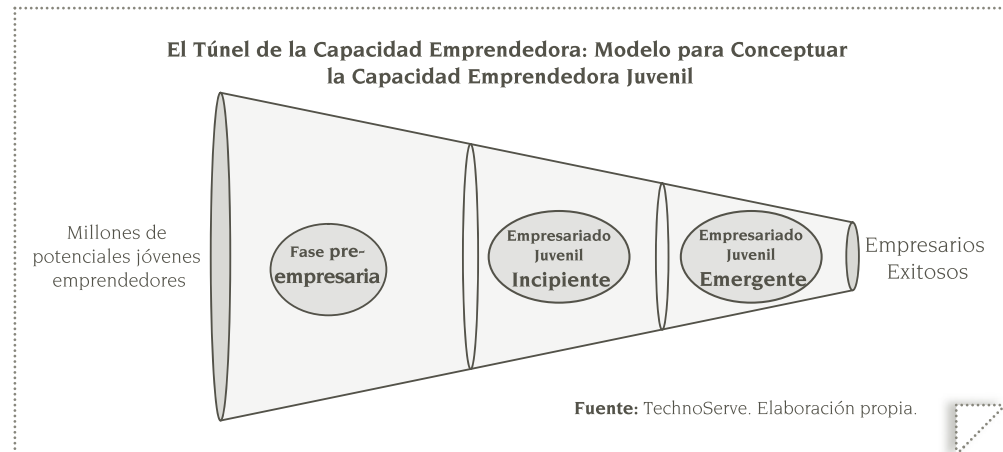


que la opción empresarial es la primera entre las alternativas ocupacionales elegidas por los ciudadanos de todas las edades, si pudieran elegir entre ellas (45% en Europa y 62% en Estados Unidos), lo cual sugiere la extensión cada vez mayor de dicha empresarialidad latente (OIT, 2006). Esta elección de los jóvenes de países desarrollados refleja una incidencia cada vez mayor en la subjetividad de los jóvenes, ejercida por las formas flexibles y autónomas de organización del trabajo, que aumentan su importancia en el mercado laboral en la medida que disminuye la estructura de organización basada en la jerarquía y la gran escala. En las encuestas en que se aplican preguntas sobre qué forma de ocupación le gustaría tener al joven cuando trabaje en el futuro, la preferencia generalizada es por una ocupación en la que tenga libertad de definir su propio trabajo, sin imposiciones ni jerarquías (OECD, 2004)).

En esta región, se pueden verificar también las mismas inclinaciones de los jóvenes hacia una opción ocupacional independiente, a pesar de que el motivo principal para la misma sea, como lo revelan recientes entrevistas focales con grupos de jóvenes de varios países (Espinosa, 2005), no ya escapar de las jerarquías como en el mundo desarrollado, sino evitar los problemas de un desempleo prolongado y conseguir un ingreso rápido, aunque en precarias condiciones. Además, la consideración de la precariedad y otras desventajas de la opción independiente no parecen tener un efecto sobre la positiva estimación de la preferencia por ella. Estas respuestas también resaltan el ingrediente de la energía y creatividad que los jóvenes pueden aportar en un trabajo que ellos diseñen y con el que se sientan totalmente identificados. Otro ángulo importante en el análisis de estas expectativas es que en varios países de la región, los jóvenes que cifran más esperanzas en la opción independiente son los que provienen de sectores más pobres de la sociedad (Padilla y Arrieta, 2005), lo cual debe tomarse en cuenta en la discusión de políticas. Veremos luego que estas percepciones pueden también matizarse de acuerdo al momento de la trayectoria ocupacional del joven emprendedor.

### **3.5 Fases en el desarrollo de la capacidad emprendedora**

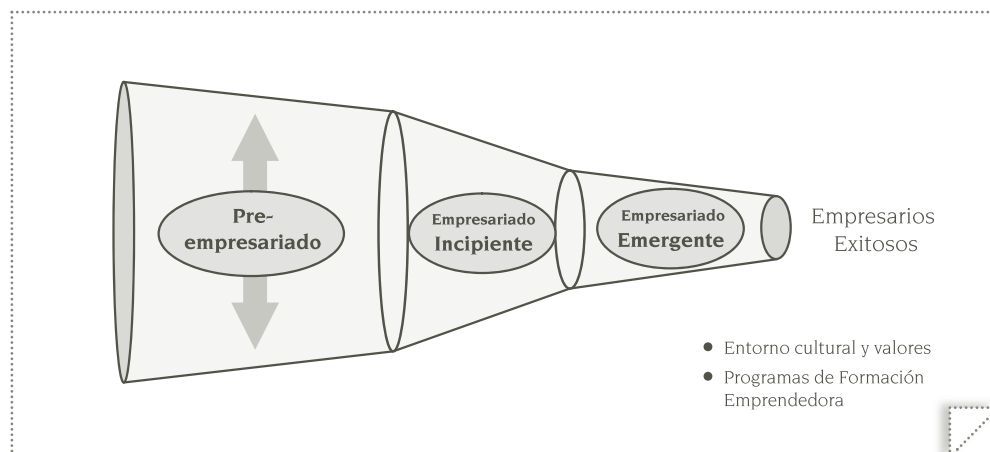
Al observar el espectro de políticas disponibles para fomentar las condiciones de un entorno favorable, se puede adoptar un enfoque que siga la trayectoria del joven empresario, enfatizando el rol que juegan las políticas en avanzar la inserción de los jóvenes en cada fase. Siguiendo el esquema propuesto por Chigunta, 2002, se presenta la analogía del Túnel de la Capacidad Emprendedora, que representa con fines heurísticos la trayectoria general de los jóvenes empresarios en su actividad.



Cabe distinguir en ella las fases siguientes: una primera etapa o fase Pre-Empresarial, que va de los 15 a los 18 años, en los que la joven se prepara e informa sobre la actividad productiva empresarial, sin asumir aun ninguna tarea efectiva conducentes a la práctica de una unidad productiva. La segunda etapa es la fase Empresarial Incipiente, que va de los 18 a los 21 años, donde se van dando los primeros pasos de organización de la actividad independiente, se realizan las primeras decisiones de inversión y se orientan los primeros planes del negocio. Finalmente, la fase del Empresario Emergente, que corresponde a los 21 años en adelante, se vincula con la conducción empresarial de cierta experiencia y el conocimiento técnico apropiado en la rama del negocio.

#### **a) La fase pre-empresarial**

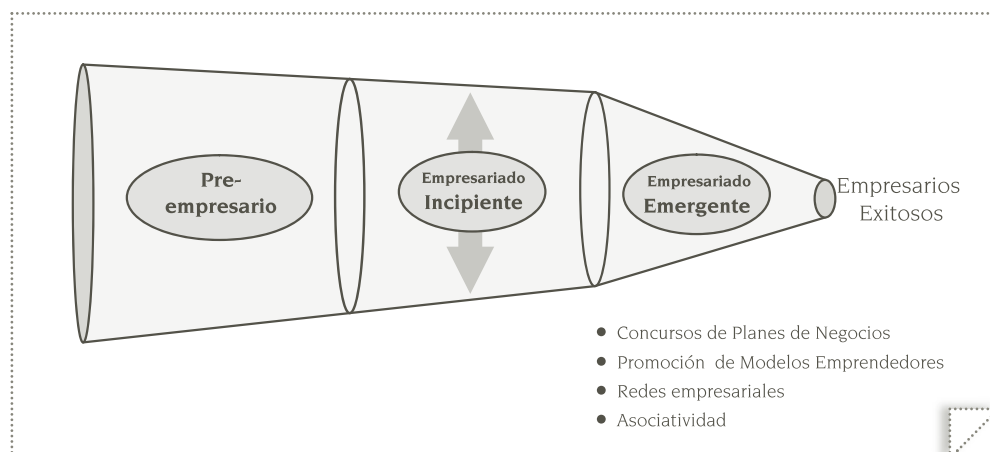
La fase pre-empresarial se caracteriza como la de constitución elemental de conocimiento y actitudes hacia la actividad empresarial, en la que probablemente se irán consolidando los intereses personales que hasta ahora han animado al joven. Así, la etapa de “empresarialidad latente” o potencial tiene en esta fase la oportunidad de madurar y tomar un cauce apropiado. Mientras que el interés en la actividad empresarial puede congrega la atención de muchos jóvenes, es en esta etapa que se toman pasos efectivos para consolidar esta orientación. Es decisivo que en esta fase exista un entorno cultural, valórico e institucional, favorable al autoempleo y la empresa, que le reconozca un lugar respectivo a los jóvenes en el desarrollo del empresariado. También lo es que la educación empresarial forme parte intrínseca de los programas de formación regulares, de modo que la juventud pueda conocer las alternativas y posibilidades de la opción empresarial como orientación vital y ocupacional.



**b) La fase emprendedora incipiente**

Durante esta fase, la joven empresaria en ciernes se dedica ya a diversas actividades que refuerzan su vocación. Entre otras, se conecta con redes de jóvenes que mantienen el mismo interés; aumenta su capital social en contacto con empresarios experimentados con los que desarrolla relaciones de asesoramiento o tutoría; se informa o ensaya, además, algunas de las diferentes modalidades que puede adoptar su unidad empresarial. Incluso, con los conocimientos adquiridos en la etapa anterior, puede iniciar sus primeras actividades empresariales.

Es también necesaria la difusión de oportunidades para que la joven empresaria en ciernes se integre a redes de asesoría o tutoría para compartir sus experiencias y aprender de las de otros. El capital social adquirido fortalecerá la educación emprendedora recibida

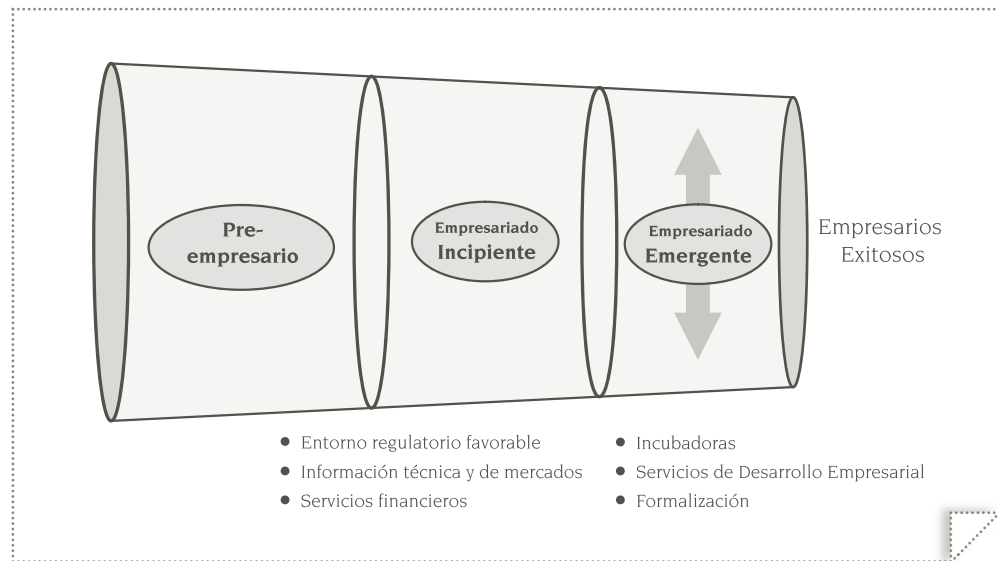


y orientará a la joven a buscar fuentes adicionales de aprendizaje. Entre estas fuentes, debe figurar de manera conspicua la de la trayectoria de empresarios importantes, a fin de que estos modelos de comportamiento puedan inspirar al incipiente empresario. En la región, las funciones de facilitación de redes y asesoría o tutoría para jóvenes se realizan impulsadas por diversas entidades de cooperación.

Entre los instrumentos utilizados para promover la capacidad en esta fase, figuran los concursos empresariales o de planes de negocio que existen en la mayoría de países y son promovidos por gran cantidad de entidades, generalmente privadas (aunque también públicas).

**c) La fase emprendedora emergente**

La fase empresarial emergente abarca a los empresarios en edad más bien adulta joven, y describe las estrategias que despliega el joven empresario para mantener su negocio en el mercado, utilizar servicios financieros y de desarrollo empresarial, buscar y recibir información técnica relativa a su línea de actividad y de los mercados que mejor sirvan su propósito principal, que en esta etapa es el crecimiento.



Los instrumentos de promoción en esta fase se dirigen a conseguir el objetivo del crecimiento sostenido del negocio, mediante el acceso a los factores productivos de modo rápido y eficiente. En este sentido, junto con estimular el acceso de los jóvenes emprendedores a los servicios e instituciones que fomentan el desarrollo empresarial

general, es preciso implementar el acceso juvenil a servicios de información técnica y de mercados, servicios financieros y de desarrollo empresarial, así como a esquemas integrados de incubación.

### **3.6 Razones para apoyar la opción empresarial entre los jóvenes**

Los argumentos a esgrimir para defender las políticas de fortalecimiento de las opciones de autoempleo y empresa entre los jóvenes se encuentran en la lista siguiente:

- Se crean oportunidades de empleo para jóvenes autoempleados y para otros jóvenes que ellos emplean;
- Se llega hasta la juventud excluida y marginal y se la integra en la economía;
- Se da a al joven un sentido de identidad y pertenencia;
- Los negocios propios ayudan a abordar algunos de los problemas socio-psicológicos y delincuencia que surgen de la falta de ocupación
- La formación empresarial ayuda a los jóvenes a desarrollar nuevas competencias y experiencias que pueden aplicarse a otros desafíos en la vida;
- Se promueve la innovación y perseverancia en la juventud,
- Se promueve el desarrollo y revitalización de las comunidades locales mediante la provisión de bienes y servicios de valor agregado;
- Se aprovecha la capacidad de respuesta que los jóvenes emprendedores pueden tener frente a nuevas tendencias y oportunidades económicas;
- En contrapeso, hay que señalar que, en situaciones y condiciones determinadas, las empresas de jóvenes no deberían estimularse si solo van a estar dirigidas a mantener a los jóvenes con algo que hacer (White y Kenyon, 2001).

### **4. Políticas e instrumentos para la promoción de capacidad emprendedora juvenil**

El análisis de los diferentes factores que alientan o no la capacidad empresarial de los jóvenes en la región deriva en varias lecciones. La primera es aplicar las políticas e instrumentos favorables a su desarrollo en los niveles siguientes:

#### **4.1 Promoción de un entorno cultural y social favorable a la alternativa empresarial**

El fin primordial de este nivel de las políticas es el de mostrar la opción empresarial y de autoempleo como legítimas y alternativas a las del empleo asalariado. En lo que se refiere al entorno cultural y de los valores, un ambiente cultural donde la contribución de la empresa al desarrollo sea positivamente valorada es fundamental (Schoof, 2006). Ello se va consiguiendo en la gran parte de los países de la región, donde hubo épocas y lugares en que la empresa –sobre todo la privada– era vista desde el poder como centro de explotación del trabajo. Sin embargo, el papel de la empresa y del empresario como entidades claves en la creación de empleo, el crecimiento económico, la gobernabilidad, la responsabilidad ética en la economía y la política, el respeto a la interculturalidad, la conservación del ambiente, etc., se va conociendo mejor entre los diversos sectores sociales. Esta percepción se abre paso especialmente en los sectores juveniles de todo nivel socioeconómico.

#### **4.2 Creación de un entorno regulatorio favorable a la empresa juvenil**

Es importante especializar a organismos en la problemática del emprendedor juvenil, de modo que las instituciones que dan atención a las empresas diversifiquen sus servicios y adapten sus regulaciones en función de sus necesidades específicas. En muchos países se van formando consejos interinstitucionales para la promoción del empleo juvenil, que tienen muy presente la promoción del autoempleo y empresas como central en sus estrategias y programas. Las tareas principales de este entorno se orientan a levantar los obstáculos a la iniciativa de los emprendedores juveniles en las regulaciones sobre tributación, registros, el sistema financiero, el de innovaciones y desarrollo tecnológico, el laboral, etc.

Resulta fundamental propiciar regulaciones que protejan el trabajo independiente, la empresa familiar y el autoempleo en general como opciones ocupacionales, así como posibilidades favorables para las carreras juveniles en ellas. Mientras que hay un entorno facilitador para las oportunidades y servicios vinculados a la inserción en el empleo asalariado de jóvenes, faltan las mismas facilidades para los que deciden emprender una actividad por su cuenta (Kantis, 2005). Si bien se puede discutir sobre un sesgo ‘anti–juvenil’ en las políticas de empleo, ciertamente existe un sesgo ‘anti–empresarial’ dentro de las políticas de empleo juvenil.

### 4.3 Fomento a la educación empresarial juvenil

Se ha remarcado recientemente para la región su importancia como factor esencial en la promoción de la capacidad emprendedora (CINTERFOR, 2007, Jaramillo, 2004, BID, 2004). Es un área donde existen esfuerzos notables en algunos países y algunas lecciones de su puesta en práctica en otras regiones.

La educación tiene una estructura formal en cada país que debe ser utilizada para difundir los principios de la cultura empresarial. Si bien los esfuerzos de capacitación y educación realizados por sectores privados y no gubernamentales revisten importancia y van en la dirección correcta, no pueden llegar a tener la escala necesaria para afectar la cultura y los valores en la sociedad en general. Dicha estructura formal tiene niveles y modalidades que deberían incluir contenidos y programas referidos al papel y tareas del empresariado en la sociedad y su relación con el desarrollo económico. Por tanto, cada programa de educación empresarial que se imparta en la escuela regular (primaria, secundaria o técnica), en modalidades alternativas (formación profesional, compensatorias, etc.), o en el nivel superior puede ajustar sus contenidos a las necesidades específicas de los jóvenes participantes (Haftendorn y Salzano, 2003).

También es necesario notar que la perspectiva del retorno de la inversión en la educación empresarial formal tiene diferentes horizontes según el nivel considerado: mientras que los programas para la educación primaria o secundaria tienen una perspectiva de largo plazo, pues los efectos de la formación deben esperar la conclusión de los estudios y la integración al mercado de trabajo de los jóvenes educandos, la perspectiva en las modalidades de educación superior es de mediano plazo, ya que la transición al mercado en estos jóvenes tampoco es inmediata. Pero en el caso de las modalidades alternativas, se debe tener en cuenta que se trata de jóvenes que ya están insertados en el mercado laboral, y que acuden a la escuela para suplir un déficit educativo de orden general. En este grupo, la educación empresarial tiene una perspectiva de aplicación inmediata y su diseño debería acomodarse, en consecuencia.

Así, los programas que apuntan al largo plazo se diseñan con un contenido dirigido a formar competencias, informar de procesos y desarrollar actitudes y valores empresariales sin un fin de aplicación concreta inmediata. Más que apuntar a la constitución de empresas juveniles reales, estos programas crean espacios para la exploración de modelos empresariales y de sus posibilidades asociativas (hay importantes movimientos de cooperativismo escolar en la mayoría de países), sectores de actividad y del rol que juega la economía en el

desarrollo local. No hay (o debería haber) preocupaciones mayores con aspectos relativos a la constitución o condiciones específicas para el funcionamiento real de la organización productiva.

En los programas dirigidos al mediano y corto plazo, el objetivo formativo suele dirigirse a la formulación del proyecto empresarial y al análisis de sus condiciones de factibilidad, así como del acceso a los factores de producción y sus requisitos de legalidad para el funcionamiento. Aquí, el fin del proceso formativo se dirige al plan de negocios como resumen aplicado de los conocimientos adquiridos, y se informa de los requerimientos necesarios para su puesta en práctica. Sin embargo, el paso a la ejecución y sus condiciones adicionales (desde el acceso a redes de soporte a la facilitación de recursos productivos) no forman necesariamente parte del programa formativo. El conocimiento que hoy se dispone de las condiciones de éxito en estos programas puede permitir un rediseño más efectivo.

Los temas de educación empresarial requieren de condiciones de diverso tipo, siendo una de las centrales las de carácter institucional. Debido a su carácter transversal, la promoción de la educación empresarial juvenil implica la concertación pública–privada, que involucre la participación –al menos– de los Ministerios de Educación, Trabajo y Producción (Industrias) en un esfuerzo al que deben sumarse gremios de empleadores y trabajadores, así como las organizaciones de PYME y las no gubernamentales interesadas en el tema. La agenda de una acción coordinada debería contar con ciertos elementos comunes, como un marco curricular que admita la educación emprendedora como tema esencial en la currícula nacional y regional que dirige los objetivos de la educación. Ello permitiría no solo la legitimación de los esfuerzos diversos de creación de materiales, desarrollo de contenidos y formación docente, sino que reforzaría dicho interés por la formación empresarial juvenil mediante la asignación de recursos públicos.

Recientemente, países como Colombia y Perú han pasado leyes que afectan la currícula nacional para fomentar la formación de la capacidad emprendedora a través de la escuela, en el caso colombiano desde la primaria en adelante (Colombia, 2006), y en el peruano en los últimos años de la secundaria (DINESST, 2004).

Hay que mencionar, sin embargo, que el énfasis en la escuela como centro de formación de la capacidad emprendedora juvenil (en ese momento asociativa) ya había sido puesto en varios países de la región desde la décadas de los 60 hasta los 80 través de la promoción del cooperativismo educacional. En Argentina, Brasil, Colombia, Chile (1972), México y Perú (1964), entre otros,



se aprobaron leyes especiales o se mencionaba la cooperativa escolar en la legislación cooperativa general como modalidad de aprendizaje práctico de esta forma empresarial en la escuela.

#### **4.4 Promoción de servicios para mejorar el autoempleo y la empresa de los jóvenes**

Se trata de fomentar el conocimiento de los principios de la empresa y el autoempleo en la formación regular y profesional; de darle los incentivos apropiados en términos de servicios financieros, tecnológicos, de acceso al mercado y otros que constituyen los elementos necesarios para prolongar la duración de sus empresas en el mercado en las mejores condiciones (Angelelli y Prats, 2005); y en fin de alentar su inserción en sectores dinámicos asociados a nuevas tecnologías que aprovechen el capital humano acumulado que constituye la ventaja competitiva con la que un joven llega al mundo de la empresa.

##### **a) Acceso a espacio e infraestructura**

El acceso a un local para negocio y otros problemas de infraestructura pueden convertirse en los factores más importantes al optar por la empresa. Encontrar un lugar de trabajo conveniente, bien ubicado y lo bastante grande como para una futura expansión es algo que muchos jóvenes requieren para decidirse a abrir su negocio. Se suele empezar en espacios compartidos o, todavía más, desde la casa sobre todo en las fases incipientes y tempranas. Esta necesidad es la que tratan de satisfacer las incubadoras, que proveen espacios a costos razonables y otros servicios comerciales y de gestión. Las incubadoras vienen a constituir una solución de bajo costo a una serie de problemas de apoyo a la gestión de jóvenes empresas.

##### **b) Información tecnológica y acceso a mercados**

De los servicios productivos, el de información tecnológica y de acceso a mercados es crucial para el éxito de los emprendimientos juveniles en el estado actual de una economía globalizada y basada en el conocimiento. Dado que la gran mayoría de los emprendimientos juveniles serán MYPEs –al menos en la edad juvenil de sus conductores–, el régimen de acceso a dichos servicios debe estar vinculado al de ese tipo de empresas. Es fundamental, en este ámbito, que se establezcan incentivos a la articulación de emprendimientos juveniles con empresas consolidadas que les provean o capaciten en tecnologías y los incorporen en sus redes de proveedores o distribuidores.

### **c) Servicios financieros**

En cuanto a los servicios financieros, el hecho de que la mayoría de emprendedores juveniles no constituyan sujeto de los mismos por su incapacidad de presentar garantías debido a su corta vida empresarial, requiere programas especiales dirigidos a eliminar estas trabas o compensar sus efectos. El círculo vicioso de negación del crédito, incapacidad de crecimiento y aumento del riesgo de desaparición debe romperse con la intervención de actores públicos o privados que asuman (o compartan) el gran riesgo de la empresa juvenil, en lugar de dejarlo al joven y su familia.

En tal sentido, se ensayan diferentes fórmulas en varios países: a) donaciones, ubicadas en fondos para promover negocios en grupos con especiales dificultades de acceso a recursos, como discapacitados, b) créditos blandos, con bajo interés, amplios periodos de gracia, etc., c) varios tipos de subsidios a la demanda, en forma de bonos y fondos especializados (de créditos, garantías, etc.), d) diversas innovaciones en las tecnologías de entrega de servicios (ventanillas especializadas, banca 'juvenil', combinaciones del paquete financiero con servicios de desarrollo empresarial, etc.), manejo del riesgo (programas de capital de riesgo, 'ángeles' inversionistas, etc.) y otras.

### **d) Servicios de desarrollo empresarial**

Ellos son parte esencial de un entorno favorable a los negocios juveniles emergentes, especialmente aquellos que fortalecen su competitividad (como la capacitación de gestión y técnica especializada, la asesoría en el diseño de productos y el mercadeo), y en fin, todo servicio que contribuya a mejorar la posición comercial del negocio y su rentabilidad (Schoof, 2006). También es importante que los servicios de desarrollo empresarial se dirijan a los procesos internos de los negocios y refuercen o mantengan la formalidad de la empresa, como los servicios contables o legales. Resulta evidente que muchos de estos servicios podrían llegar mejor a empresarios jóvenes a través de programas especiales (organizados por agencias estatales, gremiales o no gubernamentales) o por vías de sistemas de asociatividad horizontal, como en conglomerados o incubadoras. En particular, los sistemas de incubación o de provisión integral de servicios empresariales dentro de espacios físicos o virtuales definidos se han establecido como un instrumento muy versátil y afín a los propósitos de fomento de la empresa juvenil.

### **e) Programas de formalización**

Ocupan un lugar apropiado como instrumento promocional de la empresa juvenil, ya que la mayor parte de los negocios de jóvenes se forman y permanecen

en la informalidad. En este punto, los servicios de asesoramiento sobre licencias, regímenes tributarios, acceso a la seguridad social, contratación de personal, etc., deberían estar disponibles en la mayor cantidad posible de lugares que frecuentan los jóvenes emprendedores, desde municipios hasta centros de esparcimiento.

#### **4.5 Enfoque de género y capacidad emprendedora juvenil**

Es sumamente necesario adoptar un enfoque de género en el análisis de la capacidad emprendedora juvenil. Las mujeres jóvenes se insertan en gran mayoría utilizando la vía del trabajo familiar no remunerado y la del trabajo doméstico, no en la del trabajo asalariado ni la del autoempleo, a pesar de las tasas crecientes de participación laboral femenina en el mercado de trabajo. Cuando se compara su contribución relativa a los hombres en el grupo de empleadores, ésta es siempre minoritaria en todo nivel de tamaño de empresa. Otros aspectos que caracterizan también la participación laboral de la mujer, incluyendo las jóvenes, son las diferencias salariales, la concentración de la fuerza de trabajo en ramas “femeninas” y la ocupación de niveles subalternos de decisión en las empresas.

En los países con un mediano desarrollo de la industria manufacturera y de los servicios empresariales, el énfasis para conseguir cambios en las condiciones señaladas y una mayor presencia de la mujer en roles empresariales tendría que darse en una acción combinada de nuevos valores y esquemas de formación empresarial, la difusión de sus derechos laborales, y aspectos complementarios.

Dentro de las medidas de promoción del potencial empresarial de la joven emprendedora, pueden figurar:

- el mejoramiento del acceso al financiamiento del capital inicial para el proyecto empresarial, que en diversos países se ha venido tratando de conseguir, especialmente entre ONGs microfinancieras con enfoque de género (aunque sería necesario revisar si estas políticas institucionales se dirigen a la joven empresaria);
- la capacitación con enfoque de género en la gestión empresarial y en aspectos tecnológicos, para enfrentar la concentración de empresas de mujeres en sectores “femeninos” como servicios personales, confecciones, etc.
- el reconocimiento a los logros de la mujer y a la joven empresaria, incluyendo concursos de planes de negocios y a las mejores empresarias;
- el asesoramiento a través de consultoras a las empresas dirigidas por jóvenes emprendedoras, preferiblemente desde gremios empresariales, municipios y organismos similares;

- el aporte de subsidios para servicios de cuidado infantil y guarderías, lo que permitirá mejor aprovechamiento de la capacitación empresarial y de la integración a redes empresariales;
- el desarrollo de tecnologías de servicios empresariales afines a las necesidades de la mujer, siguiendo el ejemplo trazado por las microfinanzas.

#### **4.6 Asociatividad y jóvenes emprendedores**

Si bien la preocupación por los problemas de la capacidad de los jóvenes emprendedores urbanos ha orientado la atención hacia modelos de empresa pequeña individual en la promoción del emprendimiento juvenil, es necesario recordar que hay esquemas empresariales que basan su fuerza en la cooperación entre los empresarios, en su orientación hacia fines comunitarios o altruistas (lo que se da en llamar el “empresariado social”), etc. (véase Parker, 2004; Miles, 2005) Como lo señala la OIT:

“...promover el espíritu empresarial y la creación de empresas es clave para aumentar el empleo juvenil y salir del círculo vicioso de la pobreza y la exclusión social. Los gobiernos tienen que alentar un concepto general y dinámico de espíritu empresarial a fin de estimular, tanto la iniciativa individual como otras iniciativas más variadas en una amplia gama de organizaciones entre las que se incluya, no exclusivamente, al sector privado: pequeñas y grandes empresas, cooperativas, sector público y organizaciones de trabajadores y de jóvenes” (OIT, 2005).

Durante los 60 y 70 hubo mucho interés en varios países por ensayar a través de la modalidad cooperativa una vía de promoción de la capacidad emprendedora entre los jóvenes. Esta modalidad ha seguido existiendo ininterrumpidamente en algunos de ellos (los que cuentan con movimientos cooperativos sólidos), mientras que en otros el interés público en la vía asociativa ha declinado mucho.

En aquellos países donde el interés subsiste, hay esquemas institucionales sólidos de promoción del cooperativismo escolar o universitario en los que los jóvenes tienen papel central como protagonistas del empresariado asociativo. Existe cooperativismo escolar oficializado y promovido por el Estado en Argentina, México, Chile, Colombia, Brasil y otros, mientras que en Canadá y EEUU se busca reinventar el cooperativismo con el aporte juvenil (Smith y otros, 2005).

Varios temas relacionados con la asociatividad y la empresarialidad juvenil se plantean de inmediato. Entre ellos: la utilidad y viabilidad de un enfoque colectivo para la capacidad empresarial; la consideración de modelos de asociatividad

para proponer a jóvenes emprendedores y los instrumentos para promoverlos; su capacidad colectiva, y el desarrollo local.

#### **4.7 Capacidad emprendedora juvenil y pueblos indígenas**

Los jóvenes indígenas están sub-representados en todos los niveles de programas de educación y capacitación organizados por el sector público, y probablemente también en los programas sociales. En los países de la región, ellos muestran bajos niveles de alfabetización y, en consecuencia, se ha sugerido que los métodos educativos de aprendizaje y evaluación para los jóvenes estudiantes indígenas deberían emplear técnicas que respeten su legado cultural y su idioma.

Las culturas indígenas de la región divergen en su apreciación del potencial empresarial. Es claro que se manifiesta con mayor claridad y está adaptado a la economía de mercado en algunas culturas indígenas más que en otras (Peredo y otros, 2004). Los Otavalo ecuatorianos, los Aymara bolivianos y peruanos, entre otras poblaciones indígenas, pueden mostrar grados importantes de manifestación de un potencial empresarial en la economía que se ha proyectado luego a las esferas social y política. Sin embargo, hay también culturas donde este potencial o no está presente en las formas culturales propias o está bloqueado por la pobreza y las barreras de acceso a recursos que impiden su manifestación.

Tres dimensiones son fundamentales en la consideración del potencial empresarial juvenil de las poblaciones indígenas. Primero, las poblaciones indígenas en la región sufren en general una postración económica secular que está a la base de la gran incidencia de pobreza extrema y que se suma a la marginación cultural que las aqueja. La situación de los jóvenes es un reflejo fiel de este rezago, y en especial la de las mujeres jóvenes indígenas. Hay que tener en cuenta que la capacitación y el empleo se obstaculizan por la inadecuada vivienda, agua y saneamiento, la inadecuada infraestructura vial y de telecomunicaciones. El desempleo que incide en las áreas de residencia indígena se suele abordar mediante programas de asistencialismo de diverso tipo, que fortalecen una cultura de dependencia de subsidios y se convierten en barrera para promover el potencial emprendedor.

Segundo, de las formas emprendedoras que se conocen utilizadas por poblaciones indígenas en la región, un denominador común a casi todas es el uso de mecanismos asociativos de diverso tipo para su organización y funcionamiento. Desde la comunidad indígena hasta las empresas comunitarias, incluyendo las redes empresariales de base étnica en las que se integran los jóvenes migrantes

indígenas al buscar trabajo en las ciudades capitales o las de los países receptores, la asociatividad se vincula a las pautas de reciprocidad. Aunque está pendiente un mejor conocimiento de tales formas indígenas de empresa, es preciso que su promoción tenga en cuenta la dimensión asociativa en sus propuestas.

Finalmente, hay un aspecto que tiene que ver con la prioridad del espacio rural para el potencial empresarial indígena. El campo es todavía el escenario donde el desempleo y subempleo juveniles son los más intensos, lo cual está a la base del fenómeno de la migración rural–urbana que no pierde intensidad y que más bien se estimula de nuevo con la globalización. La necesidad de atender la crisis de empleo rural requiere imaginativas formas de promoción de la capacidad empresarial, adaptada a las características productivas y culturales en cada población indígena. Una agenda para este propósito incluye desde las formas y roles empresariales a ser promovidos entre los jóvenes indígenas, los métodos y técnicas de transferencia y adaptación de conocimientos, los sectores prioritarios (desde infraestructura y servicios hasta agroexportación y turismo), las estrategias institucionales de diseño e implementación de programas, su financiamiento, etc.

### **5. La OIT en la región y la capacidad emprendedora juvenil**

Del mismo modo en que se plantea en otros espacios reflexivos para la acción de la OIT, el objetivo de la intervención de la OIT en este ámbito debe ser el fortalecimiento del entorno favorable a la acción emprendedora de los jóvenes, al menos en igualdad de condiciones a las que ya posee la opción asalariada (White y Kenyon, 2001; Rosas y Rossignotti, 2005, White y Kenyon, 2001).

Dentro de su acción normativa, la OIT ha establecido espacios para la inclusión de la juventud en el desarrollo del empleo y la creación de las empresas. La Recomendación 164 (1998) sobre creación del empleo en las pequeñas y medianas empresas, la Recomendación 193 (2002) sobre la promoción de las cooperativas, la Resolución sobre la economía informal (2002), entre otras, señalan tareas a los constituyentes para involucrar a los jóvenes en la creación y desarrollo de estas formas de empresa, y a implementar programas para poder cumplir este propósito.

En su ámbito de cooperación técnica en la región, la OIT ha venido desarrollando programas y metodologías dirigidas a problemas específicos del empleo juvenil, algunos de los cuales apuntan a los problemas del empresario joven. Tales programas se han desarrollado en los departamentos técnicos, las oficinas de área y los programas especializados de OIT (como el Centro Internacional de Formación OIT (CIF–OIT) de Turín y el CINTERFOR) en varias áreas de las mencionadas arriba.

Por su propio perfil, la OIT ha elegido solamente algunos de los múltiples temas que hay en una agenda que cubra los requerimientos del desarrollo de jóvenes emprendedores. Algunas de las actividades que se han implementado en América Latina y el Caribe son las siguientes:

### **5.1 Formación juvenil pre-empresarial**

La OIT desarrolló en los 90, desde el CIF–OIT de Turín, un programa de formación dirigido a desarrollar la vocación empresarial de los jóvenes escolares conocido como “Conozca De Empresa” (o por su sigla, CODE), que corresponde al original “Know About Business” (o KAB). Este programa, que se adaptó a las necesidades de la región desde la Oficina Subregional Andina desde fines de los 90 (OIT, 2001 (orig. inglés 1996)), tiene como fin transmitir conocimientos y desarrollar competencias sobre la creación y puesta en marcha de una empresa a los jóvenes escolares de los últimos años de educación secundaria regular y técnica. Para el efecto, se vale de un programa de capacitación dirigido a los maestros secundarios que tienen a su cargo las materias afines al tema (como economía, educación laboral, etc.) según lo disponga el currículo sobre el que se implemente. A su vez, cuando los maestros reciben su formación (que se puede impartir en aproximadamente una semana usando los materiales mencionados), quedan habilitados para desarrollar un curso con sus estudiantes sobre introducción a la empresa (que puede durar unas 100 horas de trabajo lectivo). Para organizar este esfuerzo, es importante que exista una red de apoyo, prestada por la OIT, a los estudiantes y maestros, que facilite la colaboración de los formadores y especialistas a los y las jóvenes emprendedores involucrados en el programa.

El programa CODE se viene administrando desde entonces en varios países de la región (incluyendo Bolivia, Perú, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Panamá) en colaboración con una serie de instituciones públicas y privadas y ha conseguido diversos logros, entre los cuales están:

- Cobertura de más de 20,000 estudiantes secundarios y de otras modalidades de formación (incluyendo universitarios, conscriptos, jóvenes en rehabilitación judicial, etc.) en los países indicados;
- Desarrollo de modalidades diversas de fortalecimiento de la formación mediante concursos de planes de negocio, pasantías, fondos de estímulo para mejores planes y otros medios;
- Influencia en políticas nacionales, al haberse incluido –al menos en un país– el tema de Educación Emprendedora en la currícula nacional de educación secundaria. En el Perú, la inclusión del tema en la currícula permite que las

autoridades escolares asignen recursos propios a la enseñanza de estos temas –y en algunos casos, la adopción del programa CODE en su conjunto–, con lo que la sostenibilidad institucional del esfuerzo se garantiza.

- Constitución de redes de formadores y asesores en competencias emprendedoras en el sistema educativo en varios países (al menos Perú, Bolivia y Ecuador), lo cual asegura que se mantendrá una constante supervisión técnica de la formación y un núcleo de consultoría que le dará la dirección requerida al programa.

- Materiales de formación diversos apropiados a cada país y región.

### **5.2 Formación y asesoría de emprendedores incipientes en la gestión de MyPE**

Esta línea de trabajo la ha desarrollado la OIT mediante varios proyectos ejecutados en países andinos y centroamericanos. Partiendo de un diagnóstico de las carencias formativas de la juventud que realiza actividades de autoempleo en el mercado de trabajo local, la OIT ha dirigido algunos de sus productos de capacitación para la MYPE hacia los jóvenes tratando de adaptarlo a sus necesidades y a las características del programa de acción juvenil diseñado por su organización colaboradora.

La oferta formativa para tales jóvenes emprendedores está basada en el programa “Inicie / Mejore Su Negocio (IMESUN)” (OIT, 1999 (cuarta edición: 2003); OIT, 1997 (segunda edición: 2005)), adaptación del conocido como Start / Improve Your Business (SIYB) que la OIT ha llevado a todas las regiones y países para trabajar con empresarios de pequeña escala. El propósito del mismo es impartir un conjunto de conocimientos y competencias básicas necesarias para dirigir con éxito un pequeño negocio. El programa tiene diversas variantes, desde la dirigida a los emprendedores que quieren iniciar una actividad y no saben dónde empezar, hasta la que se propone fortalecer la empresa ya existente. También se han preparado variantes de tipo sectorial (construcción, etc.) y en diversos medios (aunque el material original consiste de cuadernillos impresos, se ha llevado el contenido a un programa autosuficiente en CD, y a una plataforma abierta de Educación a Distancia). Cada una de las variantes desarrolladas ha tenido socios institucionales cuyos objetivos les empujaron a considerar esta metodología como la más apropiada para adaptarla a sus programas y grupos meta.

Estos programas de desarrollo de competencias para el manejo de pequeñas empresas se han dirigido a jóvenes empresarios a través de bancos, ONGs, firmas consultoras que dirigen programas hacia ellos, y, especialmente, servicios prestados por los equipos técnicos de gremios de empresarios PYME. La ventaja de esta última modalidad de transferencia es que se combina con la conformación



de una red de apoyo conformada también por empresarios ya constituidos que han transitado un camino similar.

Otro aspecto importante de la acción de la OIT en este rubro ha sido el desarrollo de programas formativos de la capacidad empresarial dirigidos a la población juvenil de baja escolaridad, que se ajusta especialmente a las calificaciones de la juventud rural. Programas como el EGE, “Elementos de Gestión Empresarial para Microempresas” (OIT, 1999) y su variante con enfoque de género, el EGE para la Mujer Andina, adaptación del denominado en inglés GMT (Grassroots Management Training, ampliamente usado por la OIT en África y Asia), han recibido mucha demanda de los constituyentes y las organizaciones colaboradoras de la OIT en la promoción de los conocimientos y la capacidad emprendedora de la juventud rural, particularmente en países como Perú, Bolivia, Ecuador, Honduras y Nicaragua.

Hay diversidad de programas de formación de capacidades empresariales para jóvenes en el terreno, entre los cuales figuran aquellos que se proponen formar competencias técnicas en la gestión (ver los portales Internet de CINTERFOR, 2007, y BID, 2007, para fuentes electrónicas sobre experiencias nacionales e institucionales de formación emprendedora juvenil).

En Perú hay casos de ambos tipos de concurso: el denominado “Haz Realidad Tu Negocio” que realiza anualmente la entidad no gubernamental CID (Linares, 2002; CID, 2001), y el concurso escolar “Escuela Emprende” que convoca el Ministerio de Trabajo y socios privados. Este último es un buen ejemplo de la versatilidad de los programas como CODE e ISUN, ya que se les adaptó a ambos para las características del concurso en forma de un nuevo programa que duraba menos tiempo en su aplicación y se ajustaba a las exigencias competitivas de la modalidad concursal en que intervenía.

Se disponen de documentos evaluativos sobre la experiencia de estos programas en América Latina (Herrera, 2003, para el IMESUN y Gutiérrez, 2005, para el CODE en los países andinos) que pueden servir para orientar la futura práctica de la OIT en el tema de la formación juvenil emprendedora.

## **6. Áreas para el futuro trabajo de OIT con emprendedores juveniles**

Un elemento central en la acción de la OIT en la región es la promoción del empleo juvenil. Por tanto, es necesario indicar algunas prioridades para las actividades de fomento a la capacidad emprendedora de los jóvenes. Tales orientaciones se tienen que vincular a la agenda del Trabajo Decente, ya recogida como un eje fundamental

de las políticas económicas y sociales en la región, y a los diversos marcos de referencia de la cooperación internacional en que la acción de la OIT se inscribe, desde las Metas del Milenio en adelante.

Se plantean aquí los siguientes temas para la acción de la OIT sobre el potencial emprendedor juvenil:

### **6.1 Fortalecimiento de la formación juvenil emprendedora en el sistema educativo**

Cada vez resulta más claro que la condición esencial para implementar un efectivo sistema de fomento de las capacidades emprendedoras a todo nivel es la de intentar el cambio en la configuración de las pautas culturales prevalecientes en la sociedad hacia una cultura en que los valores de iniciativa, independencia, solidaridad, creatividad, eficiencia y afines formen la matriz de la que se nutren las prácticas económicas de las sociedades de la región. Y para que ello ocurra, es también evidente que tales cambios debe de transmitirlos el aparato educativo a las edades más tempranas posibles.

Por eso, además de los diversos métodos formativos que la OIT ha venido desarrollando y que debería de ampliar más aun, es importante que se cubran áreas que no se han podido todavía abarcar en la perspectiva de una formación emprendedora juvenil más eficaz. Así, temas como:

- la mayor participación de gremios empresariales y laborales en los programas de fomento al emprendimiento juvenil (la OIT dispone de programas para optimizar la gestión de gremios empresariales y canalizar en ellos el aporte juvenil);
- la organización y planificación de los esfuerzos integrales de formación juvenil emprendedora a través de planes y mapas del conocimiento para el fomento del empleo juvenil;
- desarrollo de variantes y formas prácticas de aplicación de instrumentos como las pasantías y aprendizaje de jóvenes emprendedores en formación en las empresas de asociados de gremios empresariales;
- la vinculación de los programas de emprendimiento juvenil en el sistema educativo a una visión territorial y nacional inserta en los problemas del desarrollo local y regional plantea las posibilidades que la OIT puede aprovechar en su participación en los programas nacionales y regionales de fomento al emprendedor juvenil.

## 6.2 Desarrollo de capacidades para la joven empresaria

Otra importante dimensión del apoyo a la capacidad empresarial juvenil es la de género. En tal sentido, es importante que OIT busque de identificar y desarrollar formas de promoción del empoderamiento de las jóvenes a través de iniciativas emprendedoras, tratando de levantar las barreras que restringen la participación de la mujer en la empresa desde temprana edad. Entre esas barreras, es necesario tener especialmente en cuenta:

- la tendencia a la concentración de empresas conducidas por mujeres en ciertos sectores (confecciones, servicios personales, etc.) los cuales eventualmente se convierten en poco dinámicos y de baja rentabilidad, impidiendo a las empresarias obtener beneficios apropiados por su trabajo;
- la mayor difusión de competencias de gestión empresarial entre jóvenes mujeres con potencial emprendedor –mediante métodos con enfoque de género–, ya que se debe buscar compensar la brecha existente de género en la categoría de empleadores, en que la mujer cubre solamente un 35% del total;
- desarrollar e identificar proyectos empresariales para jóvenes empresarias en conjunto con los gremios de mujeres empresarias, que puedan servir de ejemplo y modelo de emulación a las jóvenes, las cuales pueden tener un interés en la actividad independiente, mas cuyo conocimiento de las posibilidades de la empresa no es suficiente.

## 6.3 Fomento e integración de las capacidades emprendedoras de jóvenes rurales

Como se planteó arriba, los jóvenes de origen rural en los países de la región tienen pocas posibilidades de poner en práctica sus competencias emprendedoras, las cuales –de otro lado– tampoco cuentan con un contexto de aliento y promoción institucional. Además de las normas internacionales relativas al empleo y potencial empresarial, la OIT tiene un mandato especial para propiciar el avance de los derechos y las oportunidades económicas de las poblaciones indígenas y sus sectores juveniles (Convenio 169 para la promoción de las poblaciones indígenas). Este instrumento puede constituirse en el marco de acciones dirigidas al fomento del espíritu emprendedor en las formas empresariales propias del sector rural de muchos países de la región con importantes sectores indígenas.

En esta perspectiva, la OIT puede aportar enfoques e instrumentos que apoyan el desarrollo del conocimiento de la empresa entre los jóvenes rurales como una

alternativa ocupacional vinculada al desarrollo de sus culturas y sus territorios. Así, se han reunido experiencias de formación para el empleo con poblaciones indígenas en Centroamérica (Olguín, 2005), y también el Centro Internacional de Formación OIT de Turín y la Oficina para los Países Andinos vienen trabajando algunos instrumentos específicos de promoción empresarial para poblaciones Aymara y Quechua.

#### **6.4 Estímulo del potencial emprendedor asociativo de los jóvenes**

Como se mencionaba líneas arriba, la OIT enfatiza la necesidad de fomentar más que un solo tipo de organización emprendedora y promueve diferentes formas de emprendimiento social. En particular, promueve las cooperativas (a partir de sus normas sobre esta forma empresarial, de las cuales la más reciente es la Recomendación 193 del 2002 sobre la promoción de las cooperativas) así como la responsabilidad social en las empresas privadas.

Siendo el potencial empresarial con orientación social una exigencia del rol cada vez mayor que asume la empresa en el desarrollo económico, la OIT puede contribuir a desarrollar estas modalidades empresariales como una alternativa importante para los jóvenes. En tal sentido, la OIT puede contribuir a orientar el diseño de un entorno apropiado para las formas asociativas en la economía, que fomente la economía social y la participación juvenil en ella.

## BIBLIOGRAFÍA

---

**ANGELELLI, Pablo y PRATS, Julia.** *Fomento de la actividad emprendedora en América Latina: sugerencias para la formulación de proyectos.* Informes Técnicos: BID. Departamento de Desarrollo Sostenible, 2005.

**Australia, Gobierno de.** *Youth Entrepreneurship Scoping Paper.* Melbourne: Department of Family and Community Services, 2003.

**BID.** *BID Juventud: programa de desarrollo y alcance juvenil 2007* [visitado en marzo 2007]. Accesible desde <http://www.iadb.org/exr/spe/youth/index.cfm?language=Spanish>

——— *El nuevo rostro empresarial: indagación sobre el empresariado juvenil en América Latina y el Caribe.* Bogotá: BID, 2004.

**BLANCHFLOWER, David G. y OSWALD, Andrew.** *What makes an entrepreneur?* *Journal of Labor Economics* 16, no. 1 (1998): 26 - 60.

**BLANCHFLOWER, David G., OSWALD, Andrew y otros.** *Latent Entrepreneurship across Nations.* *European Economic Review* 45, no. 4-6 (2001): 680 - 91.

**BOSMA, Niels y HARDING, Rebecca.** *Global Entrepreneurship Monitor: GEM 2006 Results.* Londres: GEM, 2006.

**CHIGUNTA, Francis.** *Youth entrepreneurship: meeting the key policy challenges.* Londres: Wolfson College, 2002.

**CID.** *Haz realidad tu negocio: cómo crear empresas y generar empleo con jóvenes emprendedores. Sistematización del concurso "Haz Realidad Tu Negocio" (1996 - 2000).* Lima: CID (Colectivo Integral de Desarrollo), 2001.

**CINTERFOR.** *Portal Jóvenes, Formación y Empleo: observatorio de casos en experiencias de capacitación de jóvenes 2007* [visitado en marzo 2007]. Accesible desde <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/observa/index.htm>

**Colombia, República de.** *Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento, Ley No. 1014.* Bogotá: Congreso de Colombia, 2006.

**DIEZ DE MEDINA, Rafael.** *Jóvenes y empleo en los noventa.* Montevideo: CINTERFOR - OIT, 2001.

**DINESST, Dirección Nacional de Educación Secundaria y Técnica.** *Diseño Curricular Nacional: Educación Básica Regular.* Lima: Ministerio de Educación, Gobierno del Perú, 2004.

**ESPINOSA, Betty.** *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.* En *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina*, editado por Jürgen Weller. Bogotá: CEPAL - GTZ, 2005.

**FREEMAN, David H.** *Youth employment: a review of ILO work and the lessons learned.* Ginebra: OIT. Departamento de Estrategias de Empleo, 2005.

**GUTIÉRREZ, Carmen.** *Experiencia del PRES sobre desarrollo de cultura empresarial en la educación secundaria y emprendedorismo juvenil Proyecto OIT - PRES 2da.fase (Programa Regional de Empleo Sostenible), 2005 [visitado en 2007].* Accesible desde <http://www.oit.org.pe/pres/pagina.php?pagina=374&secPadre=58>

**HAFTENDORN, Klaus y SALZANO, Carmela.** *Facilitating youth entrepreneurship, part 1. An analysis of awareness and promotion programmes in formal and non-formal education.* Editado por SEED Programa Infocus sobre la Intensificación del Empleo a través del Desarrollo de la Pequeña Empresa. Ginebra: OIT, 2003.

**HERRERA, Dora.** *Start and Improve Your Business Programme (SIYB) in the Andean Countries and Central America,* Informe de consultoría para OIT Ginebra. Lima, 2003.

**JARAMILLO, Miguel.** *Los emprendimientos juveniles en América Latina: ¿Una respuesta ante las dificultades de empleo?* Buenos Aires: redEtis (IIPE - IDES), 2004.

**KANTIS, Hugo; Pablo ANGELELLI y MOORE KOENIG, Virginia.** (ed). *Developing entrepreneurship: experience in Latin America and Worldwide.* Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo (BID) - FUNDES Internacional, 2005.

**LINARES, Dino.** *Formación de jóvenes emprendedores y creadores de negocios: guía para docentes con la ayuda de tecnologías de la información.* Lima: CID (Colectivo Integral de Desarrollo) - UNESCO, 2002.

**LLISTERRI, Juan J, KANTIS, Hugo y otros.** *Is youth entrepreneurship a necessity or an opportunity?: a first exploration of household and new enterprise surveys in Latin America, Technical Paper Series.* Washington, D. C: BID, Departamento de Desarrollo Sostenible, 2006.

**MILES, Raymond E; MILES, Grant y SNOW, Charles C.** *Collaborative entrepreneurship: how communities of networked firms use continuous innovation to create economic wealth,* Stanford Business Books. Palo Alto, California: Stanford University Press, 2005.

**OECD.** *Insertar a los Jóvenes en los negocios: retos de política para las habilidades emprendedoras de la juventud,* LEED. Paris, 2001 (traducción 2004).

**OIT.** *Conozca De Empresa (CODE): educación empresarial en la educación vocacional y técnica.* Materiales de capacitación. Editado por George Manu, Robert Nelson and John Tiongo. 7 vols. Lima: OIT, Oficina Subregional Andina, 2001 (orig. inglés 1996).

——— *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente* (Informe VI: Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío). En Conferencia Internacional del Trabajo, 93a. reunión. Ginebra: OIT, 2005.

——— *Elementos de Gestión Empresarial para Microempresas, EGE: guía para capacitadores.* Lima: Equipo Técnico Multidisciplinario, OIT para Países Andinos, 1999.

——— *Inicie Su Negocio, ISUN.* Lima: Oficina OIT para los Países Andinos, 1997 (segunda edición: 2005).

——— *Mejore Su Negocio, MESUN. Nivel básico. Administración práctica para la pequeña empresa.* Traducido por Juan F. Marcenaro. Editado por Mats Borgenvall, Hakan Jarskog, Barbara Murray and Cecilia Palmer. 6 (Mercadeo, Compras, Control de Existencias, Costeo, Registros Contables, Planificación del Negocio) vols. Lima: Oficina OIT para Países Andinos, 1999 (cuarta edición: 2003).

——— *Panorama laboral: América Latina y el Caribe.* Lima: Oficina Regional OIT para América Latina y el Caribe, 2006.

——— *Tendencias mundiales del empleo juvenil.* 63. Ginebra: OIT, Departamento de Análisis del Empleo y Mercados Laborales, 2006.

**OLGUÍN, Gabriela.** *Educación para el trabajo, empleo y derechos de los pueblos indígenas.* Informe final. San José: OIT, Oficina Subregional para Centroamérica y el Caribe, 2005.

**PADILLA, Alberto y ARRIETA, Irma.** *Estudio sobre las expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Perú.* Trabajo presentado a Proyecto Regional 'Integración de Jóvenes al Mercado Laboral', CEPAL - GTZ, Lima 2005.

**PARKER, Simon C.** *The economics of self-employment and entrepreneurship.* Cambridge, Inglaterra: Cambridge University Press, 2004.

**PEREDO, Ana María, ANDERSON, Robert y otros.** *Towards a theory of indigenous entrepreneurship.* International Journal of Entrepreneurship and Small Business 1, no. 1/2 (2004): 1 -20.

**ROSAS, Gianni y ROSSIGNOTTI, Giovanna.** *Starting the new millenium right: decent employment for young people.* International Labour Review 144, no. 2 (2005): 139 -60.

**SCHOOF, Ulrich** (ed.) *Stimulating youth entrepreneurship: barriers and incentives to enterprise start-ups by young people*, SEED Working Papers, Series on Youth and Entrepreneurship. Ginebra: ILO, 2006.

**SERIDA, Jaime, BORDA, Armando y otros.** *Global Entrepreneurship Monitor, Peru 2004-2005*. Lima: ESAN, 2006.

**SMITH, Julia, PUGA, Robin y otros** (eds.) *Youth reinventing cooperatives: young perspectives on the international cooperative movement*. Victoria: University of Victoria, British Columbia Institute for Co-operative Studies, 2005.

**WHITE, Simon y KENYON, Peter.** *Enterprise-based youth employment policies, Strategies and programmes: initiatives for the development of enterprise action and strategies*, Working Paper No.1. Ginebra: OIT, Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, 2001.



**POLÍTICAS PÚBLICAS DE JUVENTUD PARA LA INCLUSIÓN  
SOCIAL Y PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD Y  
DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

---

**MARÍA ELENA VALENZUELA**

**ESPECIALISTA EN GÉNERO**

**OFICINA SUBREGIONAL DE LA OIT PARA EL CONO SUR DE AMÉRICA LATINA**

## ÍNDICE

1, Introducción	155
2. Determinantes de la situación de exclusión social en el mercado de trabajo juvenil	156
2.1 Desigualdades de género que enfrentan las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo: algunos indicadores	160
2.2 Desigualdad de género expresada en el mercado de trabajo: origen en la socialización de niñas y niños	169
2.3 Maternidad temprana y responsabilidades familiares	171
3. Políticas para promover trabajo decente y combatir las desigualdades y la exclusión social de los jóvenes	173
3.1 Políticas integrales	175
3.2 Políticas de anti discriminación	179
3.3 Políticas de empleo que promuevan la cohesión social contra la exclusión social de los jóvenes	180
3.4 Políticas activas de mercado de trabajo para la inclusión social y la igualdad de oportunidades de jóvenes	181
3.5 Políticas para equiparar derechos y mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de servicio doméstico	183
3.6 Políticas para ampliar las oportunidades laborales de trabajadores con responsabilidades familiares	184
4. Conclusiones	187
Bibliografía	190
Anexo estadístico	192

## **Políticas públicas de juventud para la inclusión social y para combatir la desigualdad y discriminación en el mundo del trabajo**

### **1. Introducción<sup>1</sup>**

Las políticas públicas para la inclusión social focalizadas en los grupos etarios más jóvenes, han tenido una creciente preocupación por parte de los gobiernos nacionales y la comunidad internacional organizada.

En su 58° periodo de sesiones respecto de la labor de la División de Política Social y Desarrollo Social, la Asamblea General de las Naciones Unidas destacó las repercusiones contradictorias de la globalización para los jóvenes de ambos sexos y recomendó estudios y planes de acción nacionales sobre el empleo de los jóvenes<sup>2</sup>. Igualmente, en su informe de Seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y del 24° periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General<sup>3</sup> el Secretario General de Naciones Unidas afirmaba que “la situación del empleo ha sido particularmente difícil para las mujeres y los jóvenes, que son grupos con tasas desproporcionadamente elevadas de desempleo y subempleo”. Y agregó: “Es más probable que para ganarse la vida tengan que abrirse camino en el sector no estructurado, trabajar largas jornadas y aceptar bajos sueldos y condiciones de trabajo que para otros trabajadores serían inaceptables”.

En este ámbito de preocupaciones, el Director General de la OIT indicaba que es necesario poner un particular énfasis en el empleo de los jóvenes, afirmando que “Si podemos reducir solo a la mitad la tasa de desempleo entre los jóvenes, agregaremos al menos 2.2 billones (millones de millones) a la economía global”<sup>4</sup>.

Frente a este gran desafío y para avanzar en esta dirección de integración y cohesión social es preciso disponer de un diagnóstico actualizado y a fondo de la exclusión de los jóvenes en el mundo del trabajo para poder identificar aquellas

<sup>1</sup> Agradezco al Programa sobre empleo juvenil de la OIT en Ginebra por sus comentarios a la versión preliminar de este documento, en especial a Giovanna Rossignoti y Mariangels Fortuny. Agradezco también los aportes recibidos de Solange Sanches y Janina Fernández.

<sup>2</sup> Resolución 58/133.

<sup>3</sup> Naciones Unidas, *Informe del Secretario General. Examen de la ulterior aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y los resultados del vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General*. 1° de diciembre de 2004.

<sup>4</sup> Declaración, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Foro Económico Mundial (FEM), 25 de enero de 2006 (OIT/06/02), Davos, Suiza.

políticas públicas que conduzcan hacia su plena integración laboral, así como desarrollar nuevas propuestas donde no las hubiera.

Para contribuir en tal dirección, en este documento analizaremos los principales determinantes de la exclusión laboral de los jóvenes, prestando especial atención a la forma en que las relaciones de género constituyen un eje que estructura la desigualdad en el trabajo. Revisaremos los niveles y formas de incorporación de las mujeres jóvenes al mercado laboral, los orígenes de los factores de exclusión que las afectan y cómo estos se potencian con las discriminaciones de raza y etnia e identificará aquellas políticas públicas implementadas que han sido más eficientes para promover un trabajo decente para las mujeres y los hombres jóvenes.

## **2. Determinantes de la situación de exclusión social en el mercado de trabajo juvenil**

Los hombres y mujeres jóvenes enfrentan limitaciones para ingresar al mercado de trabajo, ya que por razones propias de la edad, para la mayoría de ellos su socialización ha estado centrada, en la familia, sus pares y la escuela. Además, no tienen experiencia laboral y están en proceso de construir sus redes sociales. Estas redes tienen gran importancia en su trayectoria laboral, ya que es a partir de ellas que contarán con relaciones e información, códigos sociales y un aprendizaje de normas y códigos de conducta que les serán útiles en su desarrollo de carrera.

Las restricciones que enfrentan los jóvenes están determinadas además por el nivel socioeconómico de las familias a las que pertenecen. En las familias más pobres, muchos jóvenes de ambos sexos han tenido un acceso limitado a la educación y se han enfrentado al mundo del trabajo siendo aún niños. Aun cuando se ha observado un significativo aumento del nivel de escolaridad de los jóvenes en la región, aquella no ha logrado llegar a toda la población, particularmente en las zonas rurales. Tal como se muestra en los Cuadros 1 y 2 del Anexo Estadístico, en cuatro países (Brasil, Guatemala, Honduras y Nicaragua) alrededor del 20% de los jóvenes entre 15 y 24 años de zonas urbanas tienen una escolaridad muy baja (hasta 5 años de instrucción). En las zonas rurales de estos mismos países, alrededor del 50% de los jóvenes tienen este nivel de escolaridad. Llama la atención que en Guatemala un 64.2% de las mujeres jóvenes rurales –donde hay una fuerte presencia indígena– tiene muy baja escolaridad y un acceso al sistema educativo más bajo que los hombres, en contraposición a las tendencias regionales. Muchas de estas niñas son trabajadoras infantiles, que asumen responsabilidades y tareas que no corresponden a su edad, como si fueran mujeres adultas.

El sistema escolar no logra retener a una importante parte de los jóvenes pertenecientes a hogares de menores recursos, especialmente en países de ingreso bajo<sup>5</sup>, hasta que ellos cumplan al menos la escolaridad básica. La calidad de la educación que ellos reciben es inferior y en su mayoría no tienen acceso a una formación de calidad. Esto, sumado a la necesidad de generar ingresos, incentiva un ingreso precoz al mercado de trabajo, en condiciones precarias y sin buenas perspectivas de desarrollo laboral. Por otra parte, las relaciones de género obstaculizan el desarrollo de las mujeres jóvenes, lo cual se expresa en sus menores tasas de participación laboral, mayores tasas de desempleo y su fuerte concentración en ocupaciones informales, especialmente en el servicio doméstico. La alta tasa de fecundidad de mujeres jóvenes pobres –una gran parte de las cuales son madres solteras– contribuye además a la reproducción de la pobreza. Las mujeres indígenas y afro descendientes son las que se encuentran en las peores posiciones en el mercado laboral, en los empleos peor remunerados y con menor protección social.

El desaliento y falta de expectativas que llevan a una masa de jóvenes a permanecer fuera del sistema escolar y del mercado de trabajo –es decir, no trabajan ni buscan trabajo y tampoco estudian–, se produce en un contexto de pobreza generalizada, alto desempleo y subempleo, acceso limitado a oportunidades educativas, una alta exposición a la violencia en el hogar y falta de respuestas institucionales para abordar estos problemas. Son justamente estas condiciones de pobreza y falta de empleo decente las que llevan a diversas formas de marginalidad social, una de cuyas expresiones son las pandillas juveniles. Con expresiones diversas en la región, el fenómeno que ha alcanzado mayor notoriedad mediática es el de las *maras* en Centroamérica<sup>6</sup>, cuyo origen está en el regreso masivo de jóvenes a sus países de origen en contra de su voluntad y condiciones de desarraigo y marginalidad<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Algunas excepciones en este sentido lo constituyen por una parte Brasil -aunque es un país de ingresos medios presenta serios bolsones de pobreza donde todavía hay una alta deserción escolar- y por otra Bolivia, que aunque es un país de ingreso bajo ha logrado un fuerte aumento de la matrícula escolar en los últimos años.

<sup>6</sup> Se estima que en la actualidad hay en Honduras, El Salvador y Nicaragua entre 100 000 y 300 000 jóvenes pertenecen a una mara en Centro América (Ribando, 2006).

<sup>7</sup> Con la aprobación de la Ley de reforma de inmigración ilegal y responsabilidad del inmigrante en Estados Unidos a mediados de la década de los años noventa, que permite deportar a residentes legales con antecedentes penales una vez que han cumplido su condena, se desarrolló una fuerte estrategia de deportación, que llevó a la migración forzosa de más de 250 000 personas a sus países de origen, desprovistas de redes sociales y a veces incluso sin hablar el idioma. Estos jóvenes se unieron a las pandillas locales y transmitieron la cultura de pandilla desarrollada en las comunidades inmigrantes Centroamericanas en Estados Unidos. (WOLA, 2006).

Las juventudes de la región forman parte de un conjunto heterogéneo –pluricultural y multiétnico– expuesto a distintos grados de exclusión social. Las nuevas fronteras culturales a partir del desarrollo de las comunicaciones, han acortado las distancias entre países, pero se han incrementado al interior de ellos. En la actualidad hay más elementos en común entre los jóvenes de elite de la región con otros jóvenes de países desarrollados, que al interior de los propios países. Por esto, existe un creciente consenso sobre la necesidad de generar políticas de inclusión social para la juventud, que aborden el objetivo de reducir las desigualdades, erradicar las discriminaciones y promover el ejercicio de derechos, como una condición para el desarrollo económico, el combate a la pobreza y el fortalecimiento de la democracia.

Como señala el Director General de la OIT en su memoria anual a la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en 2003, “Para las personas que viven en la pobreza, la discriminación y toda una serie de privaciones confluyen para crear un ciclo de desventajas. Las barreras de raza, religión y casta condenan a muchas comunidades a vivir en las márgenes de la sociedad y de la economía. A las mujeres les resulta incluso más difícil todavía que a los hombres zafarse de la pobreza a causa de una discriminación generalizada basada en el sexo” (OIT, 2003: 38).

Las manifestaciones de la discriminación están estrechamente ligadas a la construcción social de identidades de género y raza de los individuos. Este proceso genera criterios que sirven de base para clasificar a las personas, proporcionan los mecanismos para crear o racionalizar la desigualdad y son patrones que hacen más difícil la inserción laboral en empleos de calidad a las mujeres y a los jóvenes de ambos sexos indígenas y afrodescendientes.

No son muchas las investigaciones sobre temas económicos y laborales que prestan atención al género y la raza o la etnia, simultáneamente. Todavía menos las que establecen además una vinculación con la edad. No se puede, sin embargo, ignorar que la vida de las mujeres jóvenes está estructurada por tres vértices, a saber, su condición de género, su origen étnico o racial y su pertenencia a una determinada clase social. Todo ello determinará, en gran medida, sus experiencias cotidianas y las condiciones estructurales en las que ellas se desenvuelven en el mercado de trabajo.

El género está compuesto por códigos de conducta que rigen a los miembros de la sociedad según su sexo. La clara separación entre los géneros que se observa en el mundo del trabajo, sobre la base de estereotipos sobre las cualidades femeninas y masculinas y la mayor valoración de lo masculino, no tiene origen en el

funcionamiento de la economía, sino que es una expresión más del sistema sexo-género que opera en el conjunto de la sociedad. Las instituciones económicas tienen también un carácter de género, lo cual es reforzado por la desigual distribución de los activos y las oportunidades, y la división del trabajo remunerado –productivo– y no remunerado –familiar y doméstico– entre hombres y mujeres. El género también estructura una división dentro del trabajo remunerado entre ocupaciones y posiciones más valorizadas, y aquellas de menor prestigio y reconocimiento, donde se sitúan mayoritariamente las mujeres. El resultado de eso es una “(...) estructura político-económica que genera modos de explotación, marginalidad y pobreza, específicas de género” (Fraser, 1997, p.32).

Los hombres y las mujeres no están únicamente definidos por su género sino también por su posición social. Como señala Tezanos (2001), las diferencias de poder, de riqueza, de privilegios y de prestigio entre distintos grupos sociales están condicionadas por factores sociales, básicamente por las relaciones que se establecen en los sistemas de producción. Existe una conexión entre la posición ocupada dentro del mercado laboral, las características sociales y culturales que lo condicionan, y la relación de esta posición con las desigualdades en términos de oportunidades y distribución del bienestar y poder. En este marco, las mujeres, junto a las minorías étnicas y raciales se ubican en posiciones secundarias, accediendo a menos oportunidades, derechos y libertades. Estos patrones reproducen las desigualdades entre los jóvenes y son factores que inciden en la reproducción intergeneracional de la pobreza.

En América Latina el color de la piel estructura también una división de trabajo entre ocupaciones de bajo perfil, fundamentalmente manuales y de menor valorización social y remuneración, donde se concentran las personas indígenas y afro descendientes, y las ocupaciones con un mayor perfil y mejor remuneración, donde se sitúan preferentemente los grupos de descendencia europea. Esa división es un legado histórico del colonialismo y la esclavitud. Diversos estudios demuestran que existe una fuerte correlación entre el color, el sexo y la clase social, que impregnan el proceso de selección para los puestos de trabajo y las posteriores posiciones dentro del mercado laboral. En sociedades como las latinoamericanas, con un fuerte componente de mestizaje, se ha establecido una jerarquía social implícita en torno al color de la piel, con grados en que es posible tener mejores opciones de movilidad social y acceso a mejores empleos.

La región se caracteriza por profundas desigualdades, que se han mostrado resistentes frente a la modernidad y el crecimiento económico. Los estudios sobre

el fenómeno de la desigualdad en el mercado de trabajo necesitan una nueva mirada que aporte a la comprensión sobre los mecanismos, a través de los cuales se produce y reproduce esta desigualdad a fin de generar políticas de integración social. Esto requiere de Estados fuertes, comprometidos con el desarrollo de un nuevo modelo de cohesión social donde el empleo juegue un papel crucial y seas más inclusivo, justo y sostenible en el tiempo.

### **2.1 Desigualdades de género que enfrentan las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo: algunos indicadores**

Las mujeres jóvenes enfrentan hoy una situación radicalmente diferente a la de las generaciones de sus madres y abuelas. Los progresos son innegables. A través de cambios legales se ha consagrado la igualdad de derechos, han aumentado significativamente su nivel de escolaridad y han ingresado masivamente a la fuerza de trabajo, donde se han abierto nuevas oportunidades para ellas.

Para muchas mujeres el mercado de trabajo ha sido un punto de entrada para conquistar derechos, lograr su integración social, adquirir un sentido de valor personal y fortalecer su dignidad. A pesar de esto, la situación de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo todavía está marcada por los patrones de desigualdad de género y discriminaciones por factores culturales (estereotipos sexistas) y una desigual distribución de las responsabilidades familiares. La incorporación masiva de mujeres jóvenes al trabajo remunerado no ha dado un fruto equivalente en términos de su «empoderamiento» social y económico, y siguen pendientes los desafíos de lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, alcanzar el equilibrio de los géneros en las ocupaciones y lograr una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas.

Uno de los mayores desafíos que enfrentan las jóvenes, crecientemente educadas, es superar la barrera que enfrentan en el mercado de trabajo. Las mujeres jóvenes tienen mayor educación que los hombres jóvenes. Un 67.4% de las mujeres entre 15 y 29 años ha terminado la primaria (65.9% de los hombres) y un 26.8% la secundaria (23.2% de los hombres) (CEPAL, 2005). A pesar de estos mayores logros educativos de las mujeres, ellas tienen menos acceso al empleo y cuando acceden a un trabajo, éste es de peor calidad y con remuneraciones más bajas.

#### **Brechas de participación laboral**

Hombres y mujeres jóvenes enfrentan dificultades para ingresar al mercado de trabajo, debido a la falta de experiencia, información y de redes sociales. Las mujeres jóvenes enfrentan barreras adicionales y por eso sus tasas de participación



laboral son más bajas. A pesar de esto, las brechas de género en la participación laboral de jóvenes ha disminuido. Las mujeres de todos los segmentos de edad han tenido un incrementado sostenido en su presencia en el mercado de trabajo, en tanto la de los hombres ha tendido a permanecer estable o a disminuir.

El grupo que presenta las menores tasas de participación laboral es el de los adolescentes entre 15 y 19, cuya inserción laboral temprana está asociada a las necesidades de ingreso de familias pobres y es un factor determinante que limita las opciones de progreso en el desarrollo de la trayectoria laboral. Aun cuando sigue siendo más alta la participación laboral de adolescentes hombres, ella ha tendido a disminuir –desde 52.2% en 1990 a 47.7% en 2002– producto de una mayor permanencia en el sistema educativo, en tanto las adolescentes mujeres han incrementado levemente su participación laboral, desde un 25.5% a un 27.3% en los mismos años. Como resultado de esto, la brecha entre hombres y mujeres ha disminuido (cuadro 1).

Las mujeres jóvenes (mayores de 20 años) han experimentado un fuerte aumento en su participación en la fuerza de trabajo, especialmente el grupo de 25 a 29 años (10.3 puntos porcentuales entre 1990 y 2002). En la actualidad, seis de cada diez mujeres de entre 25 y 29 años está en la fuerza de trabajo y este grupo presenta las mayores tasas de participación laboral. Esto ha permitido reducir significativamente las brechas de participación laboral y permiten proyectar tendencias hacia una feminización del mercado de trabajo. Aun cuando las brechas de género de los jóvenes son todavía significativas (brecha de 30.6 puntos porcentuales para el grupo de 20 a 24 años y 33.5 para el grupo de 25 a 29), éstas se han ido cerrando y son inferiores a la que se observa para las mujeres adultas, que es de 35.6 puntos porcentuales (cuadro 1).

Cuadro 1 América Latina (17 países) Tasa de participación por grupos etarios y sexo, total nacional alrededor de 1990 – alrededor de 2002 (Promedio simple)						
Grupo de edad	Alrededor de 1990			Alrededor de 2002		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
15-19	52.4	25.5	26.9	47.7	27.3	20.4
20-24	83.8	46.1	37.7	82.5	51.9	30.6
25-29	94.8	50.4	44.4	94.2	60.7	33.5
30-64	92.8	45.9	46.9	92.9	57.3	35.6

Fuente: Tomado de Weller (2005).

Las tasas de participación de las jóvenes están influidas, al igual que entre las adultas, por el origen social, pero en un sentido inverso: las mujeres adolescentes pobres (particularmente aquellas entre 15 y 19 años) tienen tasas de participación mayores que las adolescentes no pobres, en tanto las mujeres adultas pobres tienen tasas de participación laboral significativamente menores que las adultas no pobres.

Las mujeres jóvenes pertenecientes a los hogares de mayores ingresos pueden permanecer en el sistema educacional por un mayor período, postergando su ingreso al mercado laboral hasta haber completado credenciales educativas que las proyectan hacia empleos de mejor calidad, incentivando de este modo su permanencia en el mercado de trabajo. Las mujeres jóvenes pobres, en cambio, abandonan los estudios para insertarse en el mercado de trabajo, donde acceden a empleos de baja calidad y pocas perspectivas de desarrollo, lo cual a su vez incide en una mayor tasa de retiro del mercado laboral cuando son adultas y deben asumir responsabilidades familiares (Weller, 2005).

### **El fenómeno “no estudia ni trabaja”**

Las tasas de inactividad se refieren a un conjunto heterogéneo de jóvenes que no están en la fuerza de trabajo (no tienen un empleo ni están buscándolo activamente) y tampoco están estudiando. Este grupo incluye por lo tanto a jóvenes que estuvieron buscando trabajo y dejaron de hacerlo por desaliento, pero seguramente aceptarían uno si se les ofrece; jóvenes que están en un período acotado esperando un trabajo o volver a estudiar; jóvenes que no tienen interés en estudiar ni trabajar; jóvenes que trabajan en actividades no remuneradas para autoconsumo o como familiares no remunerados que no son captados por las encuestas, y jóvenes que se dedican a actividades domésticas y trabajan en el cuidado de sus hijos, ancianos y otros familiares.

Las mujeres tienen una tasa mayor de “inactividad” que los hombres. Esto se da tanto entre las mujeres jóvenes como las adultas, como resultado de sus responsabilidades familiares. Un indicador que sirve para visualizar este fenómeno es la tasa de actividad doméstica, que mide el porcentaje de personas (casi exclusivamente mujeres) que tienen como ocupación principal —no remunerada— los quehaceres del hogar. En 2002, más del 48 por ciento de las jóvenes latinoamericanas de 20 a 24 años estaban clasificadas como «económicamente inactivas» —ya que no estaban ni ocupadas ni desempleadas— aun cuando tenían en realidad como actividad principal el trabajo doméstico (CEPAL, 2004, págs. 150–153).

Aun cuando en la región la tasa de actividad doméstica ha tendido a disminuir a medida que aumenta la participación laboral femenina, ella ha permanecido relativamente alta y muy por encima de la que se registra en los países desarrollados

(Fares, Montenegro y Orazem, 2007). En el caso de las mujeres jóvenes, es necesario hacer notar que a pesar de que en la región se ha producido un descenso de la tasa global de fecundidad, en el grupo adolescente ésta ha ido aumentando desde 1990, especialmente en los grupos de menores ingresos. Estas jóvenes madres enfrentan mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, debido a sus responsabilidades familiares y la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil.

### El desempleo juvenil afecta más a las mujeres

Las tasas de desempleo de los jóvenes son mayores que las de los adultos, principalmente porque entre los primeros se concentran quienes buscan trabajo por primera vez. Es así como mientras más jóvenes, mayor es la tasa de desocupación.

Sin embargo, no todos los jóvenes enfrentan los mismos problemas para lograr una ocupación ni el desempleo tiene el mismo carácter para todos. Es así como los jóvenes pertenecientes a hogares de mayores ingresos y con mayor educación enfrentan una gama más amplia de opciones laborales y también pueden permanecer por más tiempo desempleados en busca de mejores oportunidades. Por el contrario, los jóvenes pertenecientes a hogares pobres, debido a la necesidad de generar ingresos, se ven obligados a aceptar cualquier empleo disponible.

Las mujeres tienen tasas de desempleo mayores en todos los grupos de edad, según se desprende del cuadro 2. Casi 3 de cada 10 jóvenes entre 15 y 19 años está desempleada (2 de cada 10 en el caso de los hombres) y aunque el desempleo disminuye entre las jóvenes a medida que aumenta la edad, lo hace a un ritmo más lento que entre los hombres jóvenes.

Cuadro 2 América Latina (17 países) Tasa de desempleo, según sexo y grupos de edad, total nacional, alrededor de 2002 (En promedios simples)			
Grupo de edad	Hombres	Mujeres	Brecha (desempleo femenino /desempleo masculino)
15-19	19.8	27.1	1.4
20-24	14.5	21.5	1.5
25-29	9.0	14.8	1.6
30-64	6.0	8.5	1.4

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

La brecha de género en el desempleo de jóvenes es muy alta y alcanza su nivel más alto en el grupo entre 25 y 29 años. La brecha de desempleo jóvenes entre 20 y 29 años es mayor que la brecha de adultos, lo cual confirma que las mujeres no solo enfrentan las barreras comunes al resto de los jóvenes, sino otras adicionales por su condición de género.

La educación no es garantía para que los jóvenes puedan conseguir fácilmente un empleo. Son justamente los grupos que tienen entre 7 y 12 años de estudios los que presentan un mayor nivel de desempleo y donde las brechas de género son más altas (cuadro 3). Este es un claro indicador que el sistema educativo no está entregando las calificaciones necesarias para el ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo, con los requisitos que se demandan en el presente. Este es también un indicador del fenómeno que Bourdieu ha denominado como “inflación escolar”.

<b>Cuadro 3</b> <b>América Latina (17 países)</b> <b>Tasa de desempleo de jóvenes de 15 a 29 años de edad, según sexo y nivel educativo</b> <b>Total nacional, alrededor de 1990 – alrededor de 2002</b> <b>(En promedios simples)</b>						
Desempleo	1990			2002		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
0-3 años	8.3	11.3	-3.0	10.0	15.8	-5.8
4-6 años	10.2	14.2	-4.0	11.1	17.6	-6.5
7-9 años	12.4	18.5	-6.1	14.9	22.8	-7.9
10-12 años	13.5	18.8	-5.3	15.6	22.0	-6.4
13 y más años	11.4	12.8	-1.4	14.5	17.4	-2.9

**Fuente:** Tomado de Weller 2005.

### **Aumento significativo de las tasas de ocupación de las mujeres jóvenes**

Entre 1990 y 2002 se produjo un importante incremento de las tasas de ocupación de las mujeres jóvenes (cuadro 4). Esto es el resultado de su masiva incorporación al mercado de trabajo e implica que a pesar del aumento de la desocupación, se generó una importante creación de puestos de trabajo que fueron ocupados por mujeres. Cabe notar que los incrementos más significativos en la tasa de ocupación solamente se producen para las jóvenes que tienen hasta 9 años de estudio, siendo marginales o negativos para aquellas con mayor

educación. En el caso de los hombres jóvenes, llama la atención la disminución de la ocupación de aquellos que están en el último ciclo de la educación secundaria (10 a 12 años de estudio).

Cuadro 4 América Latina (17 países) Tasa de ocupación de los jóvenes entre 15 y 29 años de edad según nivel educacional y sexo Total nacional, 1990-2002 a/ (En porcentajes y tasas de variación)								
Número de años de estudio	Variación porcentual							
	1990			2002			1990-2002	
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer
0 a 3 años	76.5	29.4	47.1	76.2	30.5	45.7	-0.3	3.5
4 a 6 años	77.2	34.4	42.8	76.8	35.1	41.7	-0.6	1.9
7 a 9 años	56.4	27.1	29.3	55.8	28.5	27.3	-0.9	5.2
10 a 12 años	59.9	38.2	21.7	57.8	38.4	19.4	-3.4	0.5
13 y más años	60.2	51.6	8.6	60.2	51.5	8.7	0.1	-0.3
Total	66.6	33.5	33.1	64.7	36.4	28.3	-2.9	8.7

Fuente: Tomado de Weller (2005).  
Nota: a/ Promedio simple.

### Las mujeres jóvenes se concentran en ocupaciones similares a las adultas

La inserción de las jóvenes sigue patrones de segregación ocupacional similares a los de las adultas, lo cual demuestra que la segregación de género es endémica en los mercados de trabajo, a pesar del mayor nivel educacional que han logrado las mujeres. Las jóvenes están fuertemente concentradas en el sector terciario (alrededor de un 30% en comercio y 40% en servicios) y se concentran en un menor número de ramas de actividad que los hombres jóvenes (cuadro 5).

Además, se observa una “especialización de género” en las actividades de mujeres y hombres. Ellas tienden a tener una mayor presencia en ramas que remuneran menos, pero además, al interior de estas ramas, se insertan en ocupaciones más precarias, desprotegidas e informales. Un ejemplo de esto es el trabajo doméstico, que constituye en muchos países de la región una importante vía de acceso al mercado de trabajo para las mujeres jóvenes pobres urbanas. En esta ocupación están también sobre-representadas las mujeres jóvenes indígenas y afro descendientes, en lo que constituye una expresión de la suma de discriminaciones –por origen

**Cuadro 5**  
**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 2002			Variación porcentual 1990-2002		
		Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Agricultura y minería	15 a 19 años	32.6	41.5	12.8	-18.5	17.3	2.7
	20 a 24 años	21.9	29.1	8.7	-16.8	17.3	14.6
	25 a 29 años	19.0	25.7	8.2	-17.0	15.7	7.1
	30 a 64 años	22.7	30.6	9.9	-16.4	14.3	6.6
	Total 15 a 64 años	23.1	30.9	9.7	-16.9	15.4	6.5
Industria	15 a 19 años	13.5	12.8	15.2	-11.1	-9.2	-16.7
	20 a 24 años	16.5	15.9	17.8	-8.9	-7.9	-10.9
	25 a 29 años	15.7	15.6	16.0	-9.5	-8.6	-11.8
	30 a 64 años	13.0	12.3	14.1	-8.4	-6.8	-13.5
	Total 15 a 64 años	14.0	13.4	15.1	-9.5	-8.2	-13.8
Construcción	15 a 19 años	6.0	8.5	0.8	4.4	22.0	72.8
	20 a 24 años	6.2	9.4	0.6	-5.3	11.7	-6.0
	25 a 29 años	6.6	10.5	0.6	5.7	27.5	-5.3
	30 a 64 años	6.2	9.8	0.5	-2.2	15.4	18.5
	Total 15 a 64 años	6.3	9.7	0.5	-0.5	17.6	10.1
Comercio, hoteles y restaurantes	15 a 19 años	24.6	21.0	32.2	42.5	43.2	35.7
	20 a 24 años	24.1	20.8	29.8	22.6	28.3	12.5
	25 a 29 años	23.3	19.4	29.3	15.4	14.6	11.6
	30 a 64 años	22.4	17.5	29.9	13.7	16.6	4.3
	Total 15 a 64 años	22.8	18.5	29.8	17.3	20.1	8.7
Transporte y comunicaciones	15 a 19 años	3.7	5.0	1.2	30.6	31.6	49.5
	20 a 24 años	5.3	7.1	2.0	22.1	21.2	49.9
	25 a 29 años	5.8	8.2	1.9	9.6	13.4	10.4
	30 a 64 años	5.7	8.6	1.3	3.4	10.4	2.1
	Total 15 a 64 años	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	19.6	11.2	37.8	-0.4	8.6	-14.6
	20 a 24 años	26.1	17.5	41.3	0.7	3.8	-6.5
	25 a 29 años	29.6	20.6	44.0	2.8	2.9	-3.5
	30 a 64 años	30.0	21.2	44.3	8.5	6.9	0.6
	Total 15 a 64 años	28.4	19.5	43.4	6.6	6.8	-1.7

Fuente: Tomado de Weller, 2005.

social, étnico-racial y género. En Brasil un 16% de las jóvenes trabajadoras blancas entre 16 y 18 años se desempeña en el servicio doméstico. En el caso de las jóvenes negras, el peso del servicio doméstico como fuente de ocupación es mucho mayor y llega al 30% (OIT, 2006).

Los jóvenes de ambos sexos están sobre representados en el sector informal<sup>8</sup>, pero las mujeres lo están en una proporción mayor. En 2002, la gran mayoría de las adolescentes ocupadas (72.0%) se desempeñaba en el sector informal, cifra levemente superior a los hombres de ese mismo grupo de edad (67.3%). La situación mejora para los jóvenes de 20 a 24 años, ya que alrededor de la mitad logra insertarse en el sector formal (49.5% de las mujeres y 51.5% de los hombres). El peso de la informalidad ha crecido para el conjunto de la fuerza de trabajo, aunque en mayor medida para los hombres. Como resultado de esto, las brechas de informalidad por sexo han tendido a disminuir. Entre 1990 y 2002 el aumento de la informalidad fue de 3.5 puntos porcentuales para las mujeres entre 15 y 29 años y 4.1 para los hombres del mismo grupo.

### **Brechas de remuneraciones**

Los hombres jóvenes perciben ingresos mayores que las mujeres jóvenes, casi sin diferencias para el grupo muy joven (15 a 19 años) con respecto a jóvenes entre 20 y 24 años. El ingreso promedio de las mujeres con respecto a los hombres del mismo grupo de edad es de 81.2% en el primer caso y 82% en el segundo. Esta brecha es inferior al promedio de las mujeres adultas, ya que a medida que avanza el desarrollo de carrera también aumenta la desigualdad de oportunidades por sexo y la brecha alcanza su mayor tamaño en la mayoría de los países en el grupo entre 45 y 54 años (Cuadro 6).

Al analizar conjuntamente las brechas de remuneración por género y raza o etnia, el resultado es aun más concluyente. En el tope de la pirámide están los hombres blancos. Le siguen, a cierta distancia, las mujeres blancas, luego los hombres negros o indígenas y por último las mujeres negras o indígenas. Un estudio realizado en Guatemala mostró que la rentabilidad de la educación es bajísima para los indígenas, pero que en los grupos con menor educación (hasta 8 años) la discriminación de género era más fuerte que la étnica (Sauma, 2004).

Un estudio realizado en Brasil, demostró por otra parte que las distancias por sexo y origen racial han tendido a acortarse, principalmente en el grupo de adolescentes,

<sup>8</sup> Se utiliza en este caso la definición tradicional, que incluye a trabajadores por cuenta propia sin estudios técnicos, trabajadores no remunerados, asalariados de microempresa y trabajadores domésticos.

**Cuadro 6**  
**Ingreso medio de las mujeres, comparado con el de los hombres, según grupos de edad**  
**Zonas urbanas, 2005**  
**(En porcentajes)**

País	Total	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años y más
Argentina (Gran Buenos Aires)	67	86	75	80	58	47
Bolivia a/	63	70	70	53	62	57
Brasil	67	85	74	65	61	55
Chile b/	64	90	79	65	55	55
Colombia	75	93	87	73	70	53
Costa Rica	73	86	83	68	71	48
Ecuador	74	93	83	70	62	67
El Salvador a/	77	80	78	78	76	52
Guatemala c/	58	78	62	54	42	45
Honduras b/	83	98	81	77	89	64
México	58	83	70	55	50	47
Nicaragua d/	69	87	85	72	34	85
Panamá	79	96	89	72	81	60
Paraguay (Asunción)	58	90	81	70	33	39
Perú b/	61	93	76	65	41	33
República Dominicana	77	91	88	75	64	59
Uruguay	71	85	79	70	68	59
Venezuela (Rep. Bol. de) e/	76	88	78	78	71	56

**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.

**Notas:**

a/ Año 2004.

b/ Año 2003.

c/ Año 2002.

d/ Año 2001.

e/ A partir de 1997 el diseño muestral de la encuesta no permite desglosar la información en zonas urbanas y rurales. Por lo tanto, las cifras corresponden al total nacional.

cuya inserción laboral está marcada por la pobreza y el trabajo infantil. También mostró que las mujeres blancas han logrado mayores avances que los hombres negros y las mujeres negras, manteniéndose estas últimas en todos los grupos de edad en los escalones más bajos de la escala de remuneraciones (Cuadro 7).



Cuadro 7 Brasil: ingresos del trabajo. diferencia del ingreso medio de los hombres blancos en relación a las mujeres blancas, y hombres y mujeres negras					
		14 a 15 años	16 a 18 años	19 a 24 años	25 a 64 años
1995	Mujer blanca	1.9	1.9	2.1	3.2
	Hombre negro	1.3	1.5	1.7	2.1
	Mujer negra	2.4	3.0	4.1	6.5
1999	Mujer blanca	2.1	1.6	1.9	2.7
	Hombre negro	1.1	1.3	1.7	2.1
	Mujer negra	2.2	2.8	3.7	5.8
2002	Mujer blanca	1.0	1.1	1.2	1.7
	Hombre negro	1.3	1.4	1.6	2.0
	Mujer negra	1.5	1.6	2.0	3.5
2005	Mujer blanca	1.0	1.1	1.2	1.7
	Hombre negro	1.3	1.4	1.5	2.0
	Mujer negra	1.5	1.7	1.8	3.3

Fuente: Tomado de Ciaciamali et al (2006).

## 2.2 La desigualdad de género expresada en el mercado de trabajo: origen en la socialización de niños y niñas

La socialización para el trabajo empieza en la familia y está fuertemente influida por la escuela y los medios de comunicación. La persistencia de estereotipos sexuales que refuerzan los roles tradicionales de género, limitan los márgenes de decisión y la autonomía con que las niñas y los niños hacen sus opciones de carrera.

Típicamente, los padres enseñan a sus hijos e hijas a comportarse de acuerdo a los roles sexuales tradicionales. Estos aprendizajes se ven reforzados por la socialización en la escuela, los medios de comunicación y otros agentes culturales. Las aspiraciones e identidades de niñas y niños están cambiando. En el caso de las niñas, han incorporado una identidad laboral y ya no se proyectan en un rol de madre y esposa como en las generaciones anteriores. La socialización de roles de género las impulsa, sin embargo, a prepararse para seguir ocupaciones tradicionalmente femeninas. Los niños también han ampliado sus modelos identitarios, pero han mantenido el proyecto laboral como un eje central en la construcción de su propia identidad. Diversas investigaciones han mostrado que la gran mayoría de los padres,

como resultado de la forma en que ellos mismos fueron educados, tienden a reforzar estereotipos de género en sus hijos e hijas, asumiendo que las mujeres y los hombres tienen habilidades diferentes que los predisponen para distintos tipos de trabajo (Mendelsón, 2006).

Este proceso es reforzado en la escuela, según lo demuestran diversas investigaciones que revelan sesgos de género en el comportamiento de maestros y maestras al interior de la sala de clase. Orenstein (2006) analiza los orígenes sociales de la falta de confianza en sí misma y la menor orientación al logro de la niña, identificando la importancia en este proceso de la interacción al interior de la sala de clase, donde se tiende a subestimar las capacidades de la niña e inhibir su iniciativa. Este estudio demuestra los efectos que esto tiene en las opciones de carrera de niñas y niños.

Debido a estos factores culturales la mayor parte de las jóvenes continúa eligiendo carreras fuertemente feminizadas. Este proceso se inicia en la enseñanza media, donde adquieren competencias generales y profesionales diferentes y desigualmente valorizadas y valorizables en el mercado de trabajo. En este marco, un factor de importancia son los sistemas de orientación vocacional, que todavía tienden a animar a las mujeres a formarse en áreas típicamente femeninas, las cuales a largo plazo ofrecen menores ingresos y menores perspectivas de carrera.

Como resultado de todo esto, las niñas tienen una menor presencia en las secciones científicas y en las carreras técnicas en el nivel de enseñanza secundaria, y esto determina su elección posterior de carrera. Esto sucede, a pesar de que distintas investigaciones muestran que las niñas en la enseñanza primaria y secundaria no tienen un rendimiento menor en matemáticas, ramo que se considera la base que genera este clivaje.

Las áreas técnicas y vinculadas a las ciencias exactas les abren las posibilidades a las niñas para optar por carreras más valorizadas y con perspectivas de desarrollo. Aun cuando la presencia de mujeres en estas carreras ha aumentado, su peso todavía es bajo. Sin embargo, hay estudios que muestran que incluso las que se forman en carreras científico-técnicas, tienen más dificultad para encontrar trabajo, avanzan con menor rapidez en el desarrollo de carrera y las brechas salariales con sus colegas aumentan con el tiempo.

Los servicios de empleo juegan también un rol importante tanto en la reproducción de la desigualdad como en el combate a ella. Un estudio sobre los programas de intermediación laboral destinados a mejorar la empleabilidad de colectivos de difícil

inserción laboral en Perú mostró la fuerte presencia de patrones de discriminación de género (un 80% de las vacantes ofrecidas establecían el sexo de los candidatos y en su gran mayoría (78%) solicitaban hombres). Otro de los requisitos, principalmente en ocupaciones ofrecidas a mujeres, es la “buena presencia”, lo cual refleja actitudes encubiertas de discriminación social y por origen étnico y racial<sup>9</sup> (Vera, 2006).

### 2.3 Maternidad temprana y responsabilidades familiares

La maternidad adolescente es un problema grave en la región, por cuanto registra una tendencia creciente, presenta un alto porcentaje de casos no deseados y coloca a las madres adolescentes en una perspectiva de exclusión social a largo plazo, pues la mayoría son pobres, con poca educación y son madres solteras.

La fecundidad adolescente es mucho más alta entre los grupos socioeconómicos más pobres y esto genera una serie de consecuencias negativas en el ámbito social, emocional y de salud para las jóvenes. Además, tienen un efecto probable de reproducción de la pobreza. La desigualdad de género se potencia por el origen social. La fecundidad es mucho más frecuente entre adolescentes pobres. La tasa de fecundidad adolescente del quintil más pobre triplica y en algunos países de la región quintuplica al del quintil más rico (CEPAL, 2005). Es por lo tanto un factor de reproducción intergeneracional de la pobreza. Además, las adolescentes de hogares de menor ingreso tienen una maternidad más temprana y una trayectoria reproductiva más intensa.

A pesar del descenso en la tasa global de fecundidad en la región, la fecundidad adolescente está aumentando y esto se expresa con fuerza a partir de la década de los años noventa. Para el grupo de 15 a 29 años, en 1987 era 65.1 y en 2003 había subido a 69.2.

De 16 países consultados, solamente en cinco (Belice, Chile, Guatemala, Nicaragua y Paraguay) esa tasa ha caído. América Latina es la región del mundo donde los nacimientos entre madres adolescentes (15 a 19 años) representan la mayor fracción del total de nacimientos (18%) y la tasa de fecundidad adolescente es la segunda más alta (75.7) solamente superada por África. (CEPAL–UNICEF, 2007). Esta tendencia ha llevado a una creciente concentración de la fecundidad en la juventud, particularmente entre jóvenes de menor nivel socio–económico.

<sup>9</sup> El estudio señala que “...los empleadores entienden por buena presencia una persona que presente las siguientes características: “arregladitas”, “tez blanca”, “buena imagen”, “buenas condiciones físicas”, “delgadas”, “finitas”, entre otros” (Vera, 2006, p.34).

La maternidad adolescente incide decisivamente en los patrones de empleo de las jóvenes y refuerza las desigualdades de género: representan obstáculos para que las jóvenes continúen su escolaridad y formación para el trabajo y queden mejor preparadas para enfrentar el mundo del trabajo. Las jóvenes madres en su gran mayoría viven con sus padres y se dedican a las actividades domésticas y al cuidado de sus hijos. No asisten a la escuela y tampoco ingresan al mercado de trabajo, y cuando lo hacen es en ocupaciones muy precarias y de mala calidad.

Diversos estudios han demostrado que las jóvenes que han desertado del sistema escolar tienen mayor probabilidad de embarazarse. En su mayoría, son jóvenes que pertenecen a hogares pobres y enfrentan un entorno de carencias afectivas que se suman a las económicas, y que se traducen en falta de alternativas. Estos estudios han destacado que las políticas para enfrentar la fecundidad adolescente tienen que apoyar a los jóvenes de ambos sexos en su camino hacia la autodeterminación, facilitando el acceso a los medios para ejercerla y considerando el derecho a tener opciones educativas y laborales para el desarrollo de sus proyectos de vida. (Mariachiara, 2007).

La maternidad temprana es una de las razones que explican la sobrecarga de tareas reproductivas en adolescentes, tal como lo demuestra un estudio realizado en Chile, donde un significativo porcentaje de adolescentes se dedica a quehaceres del hogar en detrimento de sus oportunidades de desarrollo personal y escolar (Silva, 2005).

Hay una clara asociación entre la cobertura de la educación preescolar y la participación laboral de las mujeres. A modo de ejemplo, se presenta el caso de Chile. En el caso de los hogares con menores de entre 0 y 2 años donde existe cobertura de la educación preescolar, la tasa de participación de las mujeres es de un 64.5%. En cambio, en ausencia de cobertura, la tasa de participación alcanza apenas un 38.3%, tal como indica el cuadro 8. El acceso al cuidado infantil es mucho más determinante para la participación laboral de mujeres pertenecientes a hogares de menores ingresos, ya que no cuentan con los recursos para pagar por servicios de apoyo. Es así como las mujeres pertenecientes al quintil más pobre con hijos que no asisten a establecimiento preescolar tienen una tasa de participación laboral muy baja (24.5%) en tanto aquellas pertenecientes al quintil más rico no enfrentan los mismos problemas y su participación laboral es la más alta (63.2%).

Cuadro 8 Chile Tasa de participación de las mujeres en hogares con menores de 0 a 2 años, según si algún menor asiste a establecimiento preescolar, 2003			
Quintil	Sin menores que asisten	Con menores que asisten	Total
I	24.5	40.7	25.2
II	36.3	51.3	37.0
III	43.2	73.8	45.4
IV	53.6	89.2	55.9
V	63.2	75.5	65.0
Total	38.3	64.5	39.9

Fuente: OIT en base a datos de MIDEPLAN (CASEN 2003).

### 3. Políticas para promover trabajo decente y combatir las desigualdades y la exclusión social de los jóvenes

En la actualidad hay una creciente preocupación de los gobiernos por generar y dar visibilidad a las acciones dirigidas a la juventud. Sin embargo, las políticas públicas en materia de juventud son escasas y de bajo impacto efectivo desde una lógica de inclusión social. Lo juvenil tiende a estar presente en la agenda pública de manera poco articulada y en general con una connotación negativa, como un problema, sin que se perciba un marco político que dé sentido al conjunto de la oferta programática. Es esta última la que prima por sobre la política. La visión de los jóvenes está más bien centrada en los riesgos y las vulnerabilidades, más que en sus potencialidades.

Se requiere así un pacto social para la inclusión social de jóvenes: Una política de este tipo supone la construcción de acuerdos, una estrategia de transformación, mecanismos de intervención y considerables recursos. Se requiere un gran debate y alcanzar los mayores consensos posibles, a fin de que –en el marco de la debilidad institucional que caracteriza a una buena parte de los países de la región– esta política se convierta en política de Estado y resista el cambio de una gestión a otra.

Las políticas públicas están dirigidas a solucionar problemas políticos y demandas de determinados sectores sociales que tienen visibilidad pública y capacidad de presión, o bien la habilidad para influir o instalar sus demandas en la agenda pública, sea por la vía discursiva, de movilización o de opinión pública. De ahí que valga la pena preguntarse:

- Qué tan incluidas, a cuál nivel y en cuáles áreas están las temáticas y problemáticas juveniles en las agendas públicas;
- cuál es la capacidad de presión de los jóvenes y que rol pueden y deben cumplir los propios jóvenes y sus organizaciones en el proceso de construcción de políticas, y
- hasta qué punto las políticas de juventud y los programas dirigidos a los jóvenes intentan llegar a los grupos que viven situaciones de mayor discriminación y desventajas sociales y económicas (pobres, mujeres, indígenas, afro-descendientes).

Es preciso reconocer que hay una relación entre lo que se constituye como una representación normativa propia de la edad y de los jóvenes en la sociedad y el propio impacto de las acciones políticas. La conformación de las acciones y programas públicos no solamente responden a las concepciones vigentes, sino también pueden generar efectos en las imágenes dominantes que la sociedad construye acerca de los jóvenes y sus distintas expresiones socio-económicas. De esta forma, las políticas públicas de juventud no son un mero relato pasivo de las formas de concebir la condición juvenil, sino que pueden actuar activamente en la producción de nuevas representaciones. Bourdieu analiza la ambigüedad en el tratamiento de las imágenes de juventud, en que por un lado se combinan las representaciones de atributos positivos de los segmentos juveniles responsables por los cambios sociales y por otro se acentúa la dimensión negativa de los “problemas sociales”. No existe desde la teoría sociológica una construcción conceptual de “juventud” y ésta constituye justamente uno de los escollos para abordar esta realidad social. Es pertinente, por lo tanto, preguntarse con qué concepto de jóvenes estamos trabajando, más allá del criterio de edad, y reconocer los factores comunes tanto como lo que diferencia la situación de vida de los jóvenes de ambos sexos, urbanos, rurales, según situación de pobreza, origen étnico-racial, etc.

Se pueden distinguir tres tipos de políticas de acuerdo a los paradigmas que las orientan (Krauskopf, 2003):

- Tradicionales, que enfocan el período juvenil como una transición hacia la adultez y su eje ordenador es su preparación para el futuro;
- Transicionales, que enfocan el período juvenil desde los problemas que amenazan al orden social o desde el déficit en las manifestaciones de su desarrollo, y
- Avanzadas, que se orientan al empoderamiento de los jóvenes como ciudadanos y actores estratégicos del desarrollo y sujeto de derechos.

El concepto de jóvenes como sujetos de derechos implica políticas de juventud que no se reducen a la implementación de programas y acciones que amplíen la cobertura de satisfactores básicos, sino que incluyen programas que desarrollen la consecución de sus proyectos vitales. Y esto implica contar con su participación en el diseño, implementación y evaluación de políticas de juventud. Es así como Touraine (1998) señala que “El principal objetivo de una política de la juventud es incrementar en los jóvenes la capacidad de comportarse como actores sociales, o sea modificar su entorno social para realizar proyectos personales” (Touraine, 1998: 78–79), reafirmando que el objetivo fundamental de la política de juventud debe ser “el fortalecimiento del espíritu de ciudadanía, que comprende a la vez la confianza en las instituciones y la conciencia de poder hacer escuchar su voz en ellas” (Touraine, 1998:87).

Se requiere superar:

- La acción sectorializada, realizada desde áreas tradicionales del estado, no concebida como política de juventud, con una escasa o nula articulación y coordinación de políticas, más bien una sumatoria de programas y no como una política integral de juventud, y
- la concepción poco participativa de las políticas, superando la visión de jóvenes como objeto de políticas para considerarlos sujetos de ellas. Esto se agrava por la baja articulación con organizaciones de jóvenes y baja presencia de jóvenes en organizaciones de sociedad civil y sindicatos y empleadores.

### **3.1 Políticas integrales**

Avanzar hacia las metas propuestas en el octavo Objetivo de Desarrollo del Milenio “elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un trabajo digno y productivo” implica poner el tema del empleo en el centro de una política de juventud, la cual a su vez debe estar inserta al interior de la estrategia de desarrollo económico, tener una orientación de largo plazo y establecer medidas de mediano y largo plazo. Una política de juventud debe además articular los componentes sociales y económicos a fin de responder a las necesidades integrales de los y las jóvenes.

Un aporte para generar un marco de políticas conducente hacia el trabajo decente es la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93ª reunión (Ginebra, junio de 2005) la cual dice que “es preciso adoptar un enfoque integrado y coherente que combine intervenciones macro y microeconómicas y que esté orientado tanto a la oferta y la demanda de mano de obra como al volumen y la calidad del empleo”.

Esto implica dotar a los jóvenes de herramientas y espacios para que puedan acceder a una inserción equitativa en la vida económica, social y política y fortalecer los mecanismos de participación.

Reconociendo que las perspectivas de empleo de los jóvenes están determinadas por factores como el sexo, el origen étnico o racial, la clase social y su nivel educativo, las políticas de juventud deben considerar medidas específicas destinadas a paliar las desventajas particulares que enfrentan los grupos más excluidos.

Las políticas destinadas a mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes y la calidad de éstos no se restringen al área laboral. Las políticas educativas y de salud tienen un rol importante en este contexto, ya que están directamente relacionadas con las oportunidades laborales de los jóvenes.

#### **Equidad en el sistema educativo: un requisito para la equidad en el empleo**

Las políticas educativas están estrechamente relacionadas con las de empleo, ya que proporcionan la base para una trayectoria laboral exitosa.

El logro de la equidad supone superar la tendencia de un modelo educativo universalista que no reconoce las condiciones de vida heterogéneas que enfrentan los jóvenes y que aunque aumenta la cobertura presenta serias desigualdades en la calidad y tiene sesgos excluyentes.

El modelo educativo debe incorporar en la preparación de los jóvenes el hecho que enfrentarán un futuro incierto, y que particularmente en los estratos más pobres, se incorporarán tempranamente –siendo incluso aún adolescentes– al mercado de trabajo.

Además de enfrentar el déficit de cobertura y la deserción temprana que se concentran en jóvenes de hogares pobres, es necesario poner un mayor énfasis en la equiparación de la calidad de la educación y el desarrollo de programas que amplíen los horizontes de las mujeres jóvenes, en lugar de limitarlos, lo que aún tiende a suceder, según diversas investigaciones. La educación es una de las pocas opciones socializadoras donde las mujeres pobres actúan en ámbitos extra-hogareños y tiene la posibilidad de adquirir noción de sus derechos, lo cual debe ser potenciado.

En este contexto, es importante revisar la forma en que desde la educación se están tomando en cuenta los nuevos paradigmas productivos, como es el caso de la promoción de la equidad socio-económica y de género en el acceso y usos de las tecnologías de información y comunicación. La brecha digital ya no se encuentra en el acceso a medios informáticos, sino en el uso que se hace de ellos. Es así como



la cátedra UNESCO “Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina” ha generado un programa para promover el uso de las TIC como una herramienta de inclusión social y económica y de acceso al mercado de trabajo en condiciones de mayor equidad (ver [www.catunescomujer.org](http://www.catunescomujer.org)).

También es necesario considerar las brechas aún existentes entre la población blanca y afro descendiente e indígena en el acceso a la educación, lo cual más tarde se expresa en fuertes desigualdades en el mercado de trabajo. En la mayoría de los países de la región esta desigualdad es observable, pero no hay suficientes datos desagregados por origen racial y étnico de modo de hacerlas más visibles. Brasil es de los pocos países que cuenta con esta información, lo cual ha contribuido a la formulación de políticas específicas. Es así como la Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial ha promovido el desarrollo de medidas de acción afirmativa para las mujeres negras y para la juventud negra, con el objetivo de mejorar su acceso a todos los niveles del sistema educativo.

#### Acciones afirmativas en el área de la educación para afro descendientes e indígenas en Brasil

El debate más reciente sobre las políticas de acción afirmativa en Brasil se concentra en el tema de las cuotas para negros en las universidades públicas. La primera institución de enseñanza superior que adoptó esta medida fue la Universidad Estadual de Río de Janeiro (UERJ) en 2002. En los últimos años se han sumado a esta política otras universidades. Datos del Ministerio de Educación indican que, hasta agosto de 2006, 29 universidades públicas adoptaron el sistema de cuotas. 22 de ellas combinan criterios socio-económicos, étnicos y raciales, reservando plazas para estudiantes egresados de escuelas públicas, negros e indígenas.

Entre las acciones afirmativas en el campo de la educación desarrollados por el gobierno federal, se destaca el Programa Universidad para Todos (PROUNI) que concede becas para estudiantes pobres en instituciones privadas de enseñanza superior. Una proporción de las becas están reservadas para estudiantes afro descendientes e indígenas.

Por otra parte, el Ministerio de las Relaciones Exteriores, en conjunto con el Ministerio de Ciencia y Tecnología y el Ministerio de la Justicia, han establecido un fondo de becas para la preparación de candidatos negros al concurso anual del Instituto Río Branco, institución educacional que prepara para la carrera diplomática.

#### Maternidad adolescente y empleo juvenil

Las políticas de promoción de trabajo decente para jóvenes deben estar vinculadas a las de salud sexual y reproductiva, ya que la maternidad temprana representa

un obstáculo al desarrollo de una carrera laboral en igualdad de oportunidades y generalmente se convierte en un factor de reproducción intergeneracional de la pobreza. Las políticas de salud sexual y reproductiva están pensadas generalmente en función de las características y necesidades de la población adulta, diferente a la de los jóvenes, que tienen menos autonomía y madurez. Se requieren programas preventivos que consideren atención especializada, información y acceso a métodos anticonceptivos, intervenciones integrales que incluyan consejería y principios de confidencialidad a fin de promover que los jóvenes acudan a estos servicios y lograr una reducción de la fecundidad adolescente (Di Cesare, 2007).

Una importante parte de la literatura señala que la mejor manera de prevenir el embarazo adolescente es contar con opciones que den sentido y proyecciones de vida. Las intervenciones más importantes se dan, en primer lugar, al interior del sistema educativo, incentivando especialmente la permanencia de las jóvenes más pobres (la escuela opera como “blindaje”). En segundo lugar están las posibilidades de acceder a la capacitación laboral y de asistir a las jóvenes en el tránsito de la escuela al trabajo.

Las jóvenes embarazadas o que ya son madres requieren de los apoyos necesarios para acceder y permanecer en el mercado de trabajo sin discriminaciones, con las garantías que otorgan las leyes de protección a la maternidad y accediendo a servicios de apoyo para conciliar las responsabilidades laborales y familiares.

Desde la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1919, cuando se adoptó el Convenio 3 sobre Protección de la Maternidad, la OIT ha mostrado una constante preocupación por el trabajo y las responsabilidades familiares. Es así como en 1952 se adoptó el Convenio 103<sup>10</sup> también sobre protección de la maternidad y en 1981 el Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (y la Recomendación 165). El Convenio 103 fue revisado en 2001 cuando se adoptó un nuevo Convenio sobre protección de la Maternidad (Convenio 183).

Las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral incluyen los permisos de maternidad (a fin de proteger la salud de la madre y su hijo/a, así como el empleo de la madre), de paternidad (licencia para el padre por nacimiento de hijo/a) y parentales (licencia para el cuidado de hijo/a pequeño, en caso de enfermedad del niño o niña o para enfrentar una emergencia con respecto al hijo/a). La licencia

---

<sup>10</sup> El Convenio 103 fue revisado en 2001 cuando se adoptó un nuevo Convenio sobre protección de la Maternidad (Convenio 183).

parental viene luego del permiso de maternidad y de acuerdo a la Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidades familiares (párrafos 3 y 22) debería tener la posibilidad de ser tomado por cualquiera de los padres.

### **3.2 Políticas de anti-discriminación**

Las mujeres jóvenes han logrado aumentar su nivel educativo hasta superar en la mayoría de los países de la región al de los hombres (ver Anexo Estadístico, Cuadros 1 y 2). Sin embargo, estos logros educativos no encuentran una respuesta equivalente en el mercado de trabajo y ellas tienen mayores dificultades de inserción laboral, menores salarios y están sobre-representadas en el sector informal. Se requiere una estrategia clara de eliminación de la discriminación laboral como parte del pilar productivo y en función del logro de un crecimiento económico que promueva el trabajo decente. Entre otras prioridades, se puede mencionar las siguientes:

- Generar estadísticas, procesar los datos y publicar regularmente los resultados, para hacer visibles las manifestaciones de la discriminación que viven los jóvenes (por razones de edad, género y por raza o etnia, entre otras causas de discriminación) y hacer un monitoreo de su evolución. La discriminación puede tomar la forma de barreras a la contratación, salarios más bajos y/o períodos de prueba mayores. Esto implica determinar los indicadores a través de los cuales se medirá la desigualdad y la discriminación (entre otros, indicadores de mercado de trabajo, ingresos, derecho de propiedad y acceso a recursos, educación, salud, acceso cargos de poder y representación política y gremial), y verificar si los instrumentos estadísticos y administrativos vigentes recogen la información necesaria (son pocos los países donde las encuestas de empleo recogen información sobre origen étnico o racial), si esta se procesa y se publica y difunde.

- Debido a que las jóvenes están en plena etapa reproductiva, la maternidad y las responsabilidades familiares (actuales o potenciales) pueden constituir un factor de discriminación para acceder a un empleo, lograr una promoción o puede ser usado como motivo de despido. En la mayoría de los países de la región existe un marco legal de protección de la maternidad y ésta se ha perfeccionado con la inclusión de medidas como la prohibición de la prueba de embarazo en los procesos de selección de personal. En varios países se están desarrollando medidas –tales como los permisos de paternidad– para promover una mayor responsabilidad conjunta de los padres en el cuidado de los hijos. Sin embargo, las prácticas discriminatorias asociadas a la maternidad y las responsabilidades familiares persisten, aun cuando se han vuelto menos evidentes e indirectas. De

ahí la importancia de promover la ratificación y lograr una efectiva implementación de los Convenios 183 sobre Protección de la Maternidad y 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, logrando además que sus beneficios lleguen a las trabajadoras del sector informal.

- Desarrollar un marco normativo relativo a la no discriminación e igualdad en el trabajo, a fin de proteger a los grupos más vulnerables a sufrir discriminación de cualquier tipo. Una política de inclusión social para la juventud debe garantizar igualdad de oportunidades y abordar el fenómeno del acoso sexual, el que se encuentra ausente de la legislación de la mayoría de los países de la región. De acuerdo a la Comisión de Expertos para el seguimiento de los Convenios de la OIT, el acoso sexual es considerado una forma de discriminación que cabe dentro de lo dispuesto por el Convenio 111. Afecta generalmente a las trabajadoras y especialmente a las jóvenes, generando menoscabo y afectando sus posibilidades de desarrollo de carrera.

- Lograr un efectivo cumplimiento de la ley a fin de garantizar los derechos de los jóvenes que se encuentran en situación de mayor exclusión social y vulneración de derechos es un desafío mayor. Reforzar las capacidades de las Inspecciones Laborales, capacitar a inspectores, facilitar la recepción y tramitación de quejas y denuncias y desarrollar labores preventivas, mecanismos de promoción del cumplimiento de la ley y campañas de información.

- Las propuestas anteriores requieren de cambios culturales para que sean efectivas. Para esto, es necesario desarrollar campañas de información y sensibilización sobre los derechos de hombres y mujeres jóvenes trabajadores y la importancia de avanzar hacia una sociedad libre de discriminación de todo tipo.

### **3.3 Políticas de empleo que promuevan la cohesión social y luchen contra la exclusión social de jóvenes**

Las políticas macroeconómicas deberían incluir entre sus objetivos la generación de condiciones para impulsar el empleo para jóvenes. Esto implica promover el desarrollo de sectores con mayor potencialidad de generación de empleo para jóvenes, pero también debe ser parte de una estrategia más amplia, destinada a promover el pleno empleo, promover la calidad de los empleos y la productividad del trabajo (Rosas y Rossignotti, 2005). La Estrategia Europea de Empleo ha establecido directrices –que se traducen en planes nacionales de empleo sometidos a un sistema de supervisión multilateral– ubicadas como parte de las estrategias económicas y sociales nacionales. Estas estrategias tienen objetivos claros en

materia de igualdad de género y empleo juvenil. Así, el Roadmap for equality between men and women 2006–2010 de la UE señala que “la igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común de la UE y una condición necesaria para el cumplimiento de los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social de la UE”. Un proceso similar ha iniciado el MERCOSUR, y en la actualidad el Grupo de Alto Nivel de Empleo está discutiendo las directrices que orientarán los planes nacionales de empleo. Este tipo de institucionalidad de integración regional puede cumplir un papel muy importante en la promoción del empleo de jóvenes para la inclusión social.

No basta, sin embargo, con generar empleo. Hay un creciente número de jóvenes –especialmente provenientes de hogares pobres y pertenecientes a grupos indígenas o afro descendientes– que trabaja en la economía informal, en condiciones de inseguridad e inestabilidad, sin protección social ni derechos laborales. Entre estos jóvenes, las mujeres están sobre–representadas.

Además de revisar la legislación laboral a fin de garantizar la protección debida a estos trabajadores, es necesario desarrollar programas que amplíen sus oportunidades de empleo en condiciones de equidad, abordando el fenómeno de la segregación ocupacional.

Medidas orientadas tanto hacia la oferta como hacia la demanda, deben tener en consideración y focalizar su atención en aquellos grupos de jóvenes que se encuentran en situación de mayor desventaja. Es ampliamente reconocido que las mujeres enfrentan mayores desventajas, lo que ha llevado a señalar al Banco Mundial que “... además de programas y políticas de carácter general, se debe implementar programas que promuevan explícitamente la igualdad de género, porque las transiciones hacia la adultez a partir de los roles de género, limitan severamente la “voz” de las niñas o su acceso a información” (Banco Mundial, 2007).

### **3.4 Políticas activas de mercado de trabajo para la inclusión social y la igualdad de oportunidades de jóvenes**

Los programas activos del mercado laboral han surgido como un importante instrumento de políticas de empleo. Su objetivo es principalmente aumentar la probabilidad que los desempleados encuentren trabajo, o que los casos de subocupación incrementen su productividad e ingresos. Incluyen los programas de capacitación, subsidios a la contratación y programas de empleo de emergencia, entre otros. Estos programas, adecuadamente formulados y dirigidos hacia los grupos sociales prioritarios, pueden tener un impacto en el aumento de la

ocupación de los jóvenes y en la reducción de las brechas de desempleo por género y raza/etnia. Es sin embargo importante tener en cuenta que para esto, es necesario que incluyan como un objetivo explícito la promoción del empleo de las mujeres –así como de otros grupos que viven situaciones de exclusión– y el logro de mayores niveles de igualdad. Esto implica revisar los criterios de elegibilidad de estos programas y el establecimiento de metas cuantitativas, tanto en términos de la composición por sexo de sus beneficiarios como de los efectos esperados.

La evaluación de los resultados de los programas puestos en marcha en el marco de políticas activas de mercado de trabajo indica que, aun cuando se ubican en un marco de las políticas de integración social, en la práctica han terminado priorizando o beneficiando a aquellos con mejores condiciones (generalmente, grupos con mayor educación y origen socio–económico). De ahí que se plantea la necesidad de evitar programas de cobertura masiva y oferta indiferenciada que desconocen la heterogeneidad y situación de exclusión social de algunos grupos de jóvenes, particularmente en función del origen social, género, etnia y raza. En este marco es necesario revisar los programas de “empleo joven”, dirigidos a jóvenes especialmente de sectores populares, que incluyen acciones de capacitación en períodos de tiempo relativamente cortos. Algunos análisis de sus resultados indican que se han orientado a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, más que a una inserción laboral efectiva, lo que debe ser modificado.

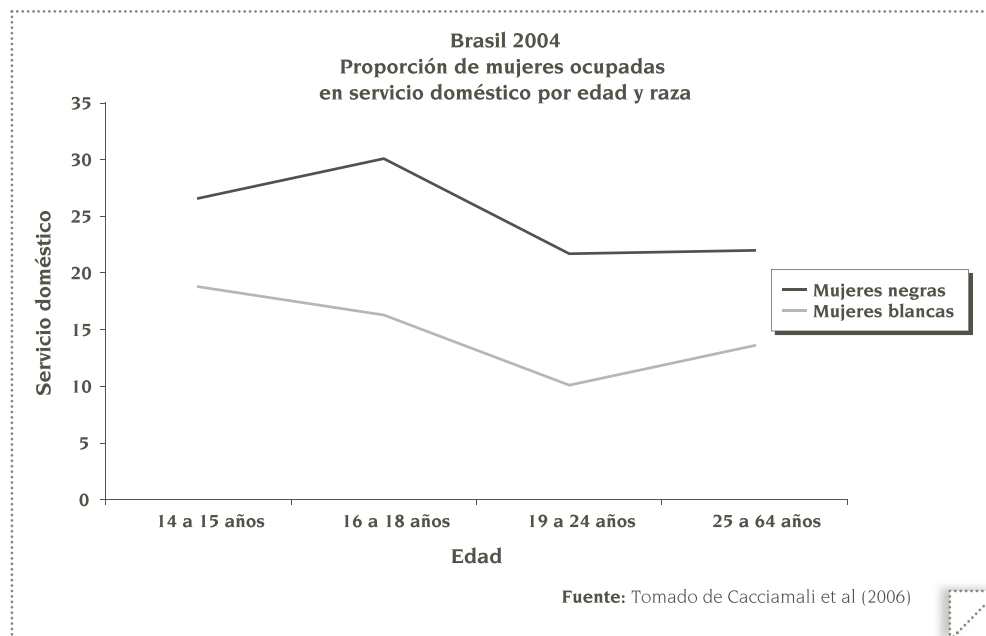
Tal como plantean Rosas y Rossignotti (2005:167) no todas las políticas activas incrementan las posibilidades de que los jóvenes beneficiados encuentren empleo. Indican que “han de evitarse los efectos contraproducentes, en particular los gastos inútiles (se hubiera logrado el mismo resultado sin el programa), los efectos de sustitución (los participantes que reciben subsidios reemplazan a personas ajenas al programa), el desbancamiento (la producción de las actividades subvencionadas sustituye a la de otras que no reciben subvenciones) y la criba de los mejores (si el programa ayuda a los trabajadores que ya tienen buenas perspectivas laborales)”.

Abad (2003), por su parte, sugiere el establecimiento de medidas de acción positiva, a fin de focalizar y especializar la oferta hacia jóvenes con condiciones de integración social menos establecidas y sólidas, poniendo especial atención en identificar y adaptar condiciones de accesibilidad que sean claramente favorables a estos grupos, y prestando especial atención a los aspectos de género.

### 3.5 Políticas para equiparar derechos y mejorar condiciones laborales de trabajadoras de servicio doméstico

Así como el sector de la construcción es la vía de ingreso al mercado de trabajo para la mayoría de los jóvenes provenientes de hogares pobres urbanos, para las mujeres jóvenes pobres urbanas o migrantes rurales esa vía es el servicio doméstico.

Alrededor de 11 millones de mujeres en América Latina son trabajadoras domésticas, lo que representa cerca del 16% de la fuerza de trabajo urbana femenina en la región. Una gran cantidad de ellas son adolescentes y jóvenes provenientes, en general, de familias campesinas pobres. Se vinculan al trabajo desde edades muy tempranas, quedando excluidas de la educación y la protección de sus derechos. Los grupos indígenas y afrodescendientes están sobre representados. Como muestra el gráfico 1 para el caso de Brasil, la proporción de jóvenes ocupadas en el servicio doméstico es especialmente alta en el grupo de adolescentes (entre 14 y 18 años) y siempre mayor entre las mujeres negras.



El servicio doméstico no es como cualquier otra ocupación. Las trabajadoras conviven con la familia a la cual prestan sus servicios, desempeñando las tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, a cambio de un salario. Los empleadores no son empresas sino familias, y el espacio

de trabajo es la vivienda en que habitan los integrantes del hogar. Es, por lo tanto, un trabajo que se realiza en un ámbito privado, haciendo muy difícil su fiscalización. La trabajadora ejecuta esta labor de manera aislada de otras trabajadoras, lo cual incide en la escasa capacidad de organización y negociación por mejores condiciones de trabajo.

A pesar de la importancia de la tarea que ejecutan, las trabajadoras de servicio doméstico presentan los niveles más bajos de remuneración y protección social. Con una composición mayoritariamente femenina (sobre el 90%) es la principal opción ocupacional para las mujeres de menores niveles de educación e ingreso.

Se requiere revisar la legislación que cubre al servicio doméstico, ya que determina una situación especial, menos protectora que la que cubre al resto de los trabajadores. Por ejemplo, en la mayoría de los países de la región el salario mínimo de una trabajadora doméstica es inferior al salario mínimo legal y su jornada de trabajo es más larga. Hay casos en que la legislación no se refiere a la extensión de la jornada laboral, sino a un mínimo de horas de descanso. Además, tienen una muy baja cobertura de seguridad social y ejercicio de derechos laborales.

Una política de inclusión social para jóvenes debe incluir de manera prioritaria medidas tendientes a equiparar derechos de las trabajadoras domésticas, mejorar condiciones de trabajo y profesionalización de la actividad y promoción de su organización sindical.

### **3.6 Políticas para ampliar las oportunidades laborales de trabajadores con responsabilidades familiares**

Los cambios sociodemográficos y económicos que está experimentando la región han cambiado las fronteras entre el trabajo productivo y reproductivo e involucran necesidades a las que sólo el Estado puede responder, ya sea proveyendo directamente servicios u organizando sistemas que garanticen la provisión privada. El Estado debe cubrir las necesidades que antes se suplían al interior de la familia y además debe ayudar a desarrollar un modelo de convivencia familiar más equitativo y justo –doble cuidador–, que responda frente a la nueva realidad en que ambos miembros de la pareja asumen el rol de proveedores –doble proveedor–, prestando servicios que antes recaían desproporcionadamente sobre las mujeres. Esto requiere de un enfoque integrado para abordar la problemática de la conciliación entre trabajo y familia a través de políticas públicas que contribuyan a:



- fomentar la participación de las mujeres al trabajo remunerado de buena calidad;
- eliminar la discriminación en el empleo;
- promover la equidad de género en la sociedad y en la familia, mediante una repartición más equilibrada del trabajo de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres, y
- socializar las responsabilidades en el cuidado a nivel de toda la sociedad.

Las medidas sobre conciliación de vida laboral y familiar deben estar dirigidas al conjunto de trabajadores, tal como señala el Convenio 156, evitando presentarlo como un problema de las mujeres en general y de las madres trabajadoras en particular. El objetivo de la igualdad de género pasa por enfrentar el modelo persistente que sitúa a la mujer (incluso la mujer trabajadora) como responsable del cuidado de la familia y dirige hacia ella las medidas de conciliación, asumiendo que los hombres representan el modelo ideal de trabajador que no enfrenta responsabilidades familiares ni requiere por lo tanto medidas de conciliación. Esto implica abordar el entorno cultural del trabajo y la construcción social sobre el trabajador ideal, ya que estos comportamientos inciden en la persistencia de patrones de desigualdad de género, expectativas de empleadores y trabajadores e incluso la sub-utilización de beneficios como los permisos paternales por parte de los trabajadores.

Éste es un ámbito de particular relevancia para la igualdad de oportunidades de las mujeres jóvenes, quienes se encuentran en plena etapa reproductiva y muchas de ellas son objeto de discriminación por razones vinculadas a la maternidad y las responsabilidades familiares. Existe todavía la percepción generalizada de que las responsabilidades familiares son un impedimento para la dedicación que el trabajo remunerado exige a todo trabajador. En la práctica, la desigual distribución de las tareas domésticas, sumado a la insuficiencia de apoyo al cuidado infantil, constituyen barreras para la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo, especialmente entre los grupos de menores ingresos. La evidencia muestra que los aportes de estas mujeres al ingreso del hogar son cruciales para superar la pobreza, lo cual refuerza la importancia de generar políticas públicas de cuidado infantil y apoyo a las responsabilidades familiares.

Se ha debatido cuál es el rol que le compete al Estado en materia de trabajo y familia. Las posiciones se sitúan en un amplio rango, desde aquéllas que consideran que le corresponde un alto grado de responsabilidad en la regulación y provisión de servicios de apoyo a quienes tienen responsabilidades familiares, hasta quienes

consideran que éste es un asunto privado que debe ser manejado por las propias familias con el apoyo de las empresas y con una mínima intervención estatal.

Muchos países en desarrollo se sitúan más cerca de las políticas minimalistas, aunque casi todos ellos cuentan con regulaciones sobre protección de la maternidad. Existe el temor de no poder enfrentar los costos asociados a estos servicios, la idea de que la presencia de lazos familiares solidarios permitirá subsanar el cuidado infantil y que estos servicios aumentarán los costos de las empresas generando una menor competitividad.

Estudios de la OIT han demostrado, sin embargo, que una política de no intervención gubernamental tiene altos costos sociales y económicos para la sociedad. Si se considera que los temas de conciliación trabajo-familia son del ámbito “privado” y las soluciones fuera del ámbito de competencia del Estado, se buscarán “soluciones privadas” que tenderán a perpetuar las desigualdades sociales y de género (Hein, 2005).

Las trabajadoras buscarán los arreglos para el cuidado de sus hijos de acuerdo a las alternativas de la oferta y los costos involucrados, con las siguientes consecuencias:

- Soluciones familiares sub-óptimas al centrar el cuidado en familiares a quienes no se remunera, principalmente abuelas y niñas que dejan la escuela para cuidar hermanos (o hijos en el caso de las adolescentes-madres). Un caso extremo es el de niños/as que quedan solos, sin adultos a cargo (expuesto a riesgos y con una alta incidencia de accidentes domésticos). En Chile, 42 000 niñas se dedican al cuidado de hermanos/as o hijos/as, en detrimento de su propio desarrollo.

- Incremento de las desigualdades, ya que las familias de mayores ingresos están en condiciones de pagar servicios de cuidado infantil de mayor calidad o contratar servicio doméstico.

- Sub-utilización de las capacidades y educación de las mujeres, que no se pueden incorporar a la fuerza de trabajo por falta de apoyos para el cuidado de sus hijos. Situación más grave aún en el caso de familias de menores recursos y jefas de hogar.

La asignación de recursos estatales para el cuidado de hijos de trabajadores/as se justifica desde la dimensión de la equidad social. Hay varios factores relevantes para determinar si los servicios de cuidado infantil son apropiados para madres y padres trabajadores:

- Jornada de atención (horarios compatibles con la jornada de trabajo).

- Grado de flexibilidad del servicio que se ofrece.
- Ubicación (distancia del domicilio, el trabajo y el jardín infantil o sala cuna).
- Calidad del servicio (no solamente como un estándar mínimo sino en términos de asegurar una baja disparidad entre instituciones).
- Costo.

Algunas fórmulas han dado buenos resultados en otros países y se pueden evaluar para su aplicación en la región:

- Subsidio estatal con cargo a la seguridad social para el pago de “cuidadoras certificadas” de niños menores de 6 años (Francia) o de instituciones que reciben hijos de trabajadores de ingresos bajos y medios (Inglaterra).
- Beneficios impositivos para servicios de cuidado infantil (por ejemplo exentos de IVA en Australia).
- Beneficios impositivos para empleadores. En Holanda los empleadores cubren un porcentaje (determinado por negociación colectiva) de los costos de cuidado infantil (si ambos padres trabajan los empleadores comparten estos costos) y un 30% de sus aportes son deducibles de impuesto. En Inglaterra se considera que los costos de cuidado infantil que pagan los empleadores son parte de los costos de contratación de personal y deducibles de impuesto.
- Otras medidas con buenos resultados para el alivio de las tareas que enfrentan trabajadores/as con responsabilidades familiares se refieren a la flexibilización de los horarios de atención de servicios públicos, los cuales generalmente no son compatibles con la jornada de trabajo (medida que se ubica en la línea de la Recomendación 165, párrafo 32).

Diversos países de la región cuentan en su legislación laboral con provisiones que establecen la obligatoriedad de disponer de servicios de sala cuna para hijos/as de trabajadoras, disponibles en la mayor parte de los casos solamente en empresas formales. Considerando la gran cantidad de trabajadoras jóvenes informales con hijos, se hace necesario desarrollar programas de cuidado infantil de amplia cobertura, que no tengan la condicionalidad de un vínculo laboral formal.

#### **4. Conclusiones**

Las juventudes de la región forman parte de un conjunto heterogéneo –pluricultural y multiétnico– expuesto a distintos grados de exclusión social.

Aunque la discriminación y la desigualdad son generalizadas en toda la región, existen realidades nacionales que marcan enormes diferencias entre países. Una situación similar se observa al interior de los países. A las desigualdades en las oportunidades para lograr un trabajo decente que enfrentan los jóvenes según el nivel socioeconómico de sus hogares, se agregan las desventajas que viven las mujeres y los jóvenes indígenas y afro–descendientes de ambos sexos. Las mujeres indígenas y afro–descendientes son las que sufren mayor déficit de trabajo decente.

Existe una creciente preocupación, tanto de los gobiernos nacionales como de la comunidad internacional, por generar políticas públicas de juventud, para combatir las desigualdades y la exclusión social que sufren amplios grupos de hombres y mujeres jóvenes. Es necesario que estas políticas incorporen desde su diseño la dimensión de género y se propongan como objetivo explícito lograr la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres a través de medidas que modifiquen las relaciones de poder entre los géneros y fortalezcan la autonomía de las mujeres.

Las políticas para promover trabajo decente y la inclusión social y combatir las desigualdades y la exclusión social de los jóvenes deben dotarlos de herramientas y espacios para que puedan acceder a una inserción equitativa en la vida económica, social y política y fortalecer los mecanismos de participación. Deben además considerar medidas específicas destinadas a paliar las desventajas particulares que enfrentan los grupos más excluidos. Las políticas destinadas a mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes y la calidad de éstos, no se restringen al área laboral. En este marco, se reconoce la importancia de promover políticas integrales, en las cuales el empleo juega un papel crucial, entendiendo que otras políticas tales como las de educación y salud están además estrechamente relacionadas.

Una estrategia clara de eliminación de la discriminación laboral como parte del pilar productivo y en función del logro de un crecimiento económico que promueva el trabajo decente es otro eje estructurante. Entre las medidas de una política de este tipo están el desarrollo de indicadores para hacer visible las manifestaciones de la discriminación en el trabajo y monitorear el impacto de las políticas para combatirla; perfeccionar el marco normativo y su efectiva implementación; fortalecer el rol de las Inspecciones Laborales y de las organizaciones sociales, y generar campañas de sensibilización e información que contribuyan a un mayor respeto de los derechos laborales.

Las políticas de empleo juvenil no pueden concebirse al margen de las políticas de empleo y las estrategias económicas y sociales nacionales. Incluir objetivos

claros en materia de igualdad de género y empleo juvenil en estas estrategias ayudará a generar las condiciones para impulsar el empleo para jóvenes a través del desarrollo de sectores con mayor potencialidad de generación de empleo para jóvenes y también para promover el pleno empleo y mejorar la calidad de los empleos y la productividad del trabajo.

Los programas activos del mercado laboral han surgido como un importante instrumento de políticas de empleo. Estos programas, adecuadamente formulados y dirigidos hacia los grupos sociales prioritarios, pueden tener un impacto en el aumento de la ocupación de las mujeres y los hombres jóvenes y en la reducción de las brechas de desempleo por género y raza/etnia.

Un área de particular relevancia para la igualdad de oportunidades de las mujeres jóvenes, quienes se encuentran en plena etapa reproductiva, son las políticas de protección a la maternidad y apoyo a las responsabilidades familiares. La desigu de las tareas domésticas y la insuficiencia de apoyos al cuidado infantil constituyen barreras al empleo, especialmente entre los grupos de menores ingresos. La evidencia muestra que los aportes de estas mujeres al ingreso del hogar son cruciales para superar la pobreza, lo cual refuerza la importancia de generar políticas públicas y destinar recursos en esta área.

Por último es necesario destacar la necesidad de fortalecer la presencia de mujeres y hombres jóvenes en las organizaciones sociales y en la negociación colectiva y otras instancias de diálogo social. Este es un requisito fundamental para avanzar hacia políticas de juventud que recojan la voz de los jóvenes, lo que ha sido recogido por la Central Internacional Sindical (CIS) que en su Congreso de constitución estableció cuotas para mujeres y para jóvenes.

## BIBLIOGRAFÍA

---

**ABAD, Miguel.** *Las políticas de juventud desde la perspectiva de la relación entre convivencia, ciudadanía y nueva condición juvenil en Colombia.* En: Políticas públicas de juventud en América latina: políticas nacionales. Santiago: CIDPA Ediciones, 2003.

**BANCO MUNDIAL.** *World Development Report 2007.* World Bank. Washington D.C: The World Bank, 2007.

**CACCIAMALI, María Cristina; JOSE-SILVA, Maria de Fatima; BOMBACH, Luciano y TATEI, Fabio.** *Inserção e políticas para o adolescente e o jovem no mercado de trabalho brasileiro.* San Pablo: CONAETI, 2006.

**CEPAL.** *Panorama Social de América Latina.* Santiago de Chile: CEPAL, 2007.

\_\_\_\_\_ *Panorama Social de América Latina.* Santiago de Chile: CEPAL, 2005.

**DI CESARE, Mariachiara.** *Patrones emergentes en la fecundidad y la salud reproductiva y sus vínculos con la pobreza en América Latina y el Caribe.* Serie Población y Desarrollo No.72. Santiago: CEPAL, 2007.

**FARES, Jean; MONTENEGRO, Claudio y ORAZEM, Peter.** *How are youth faring in the labor market? Evidence from around the world.* Working Paper S4071. Washington DC: The World Bank, 2007.

**FRASER, Nancy.** *1997 Lustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición 'post-socialisata'.* Bogotá: Siglo del Hombre editores, 1997.

**HEIN, Catherine.** *Reconciling work and family responsibilities. Practical ideas from global experience.* Geneva: ILO, 2005.

**KRAUSKOPF, Dina.** *La construcción de políticas de juventud en Centroamérica.* En: Políticas públicas de juventud en América latina: políticas nacionales. Santiago: CIDPA Ediciones, 2003.

**MENDELSON, Sue Joan.** *Parental influence and women's careers.* En: Paula Dubeck and Dana Dunn (ed.) *Workplace/Women's Place* Los Angeles, California: Roxbury Publishing, 2006.

**OIT.** *La hora de la igualdad en el trabajo.* Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2003. Ginebra: OIT, 2003.

**OIT.** *I Oficina da comissão nacional para a erradicação do trabalho infantil (CONAETI) sobre geração de trabalho decente para adolescentes.* São Paulo: OIT, 2006.

**ORENSTEIN, Peggy.** *Shortchanging girls. Gender socialization in school.* En: Paula Dubeck and Dana Dunn (ed.) *Workplace/Women's Place* Los Angeles, California: Roxbury Publishing, 2006.

**RIBANDO, Claire.** *Gangs in Central America.* Washington DC: Congressional Research Service, 2006.

**ROSAS, Gianni y ROSSIGNOTTI, Giovanna.** *Empezar bien el milenio, con empleo decente para jóvenes.* Revista Internacional del Trabajo, vol. 124 No. 2 Ginebra: OIT, 2005.

**SAUMA, Pablo.** *Guatemala: desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo.* En: *Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género etnia y raza en América Latina* Lima: OIT, 2004.

**SILVA, Nelson do Valle.** *Uma nota sobre raça social.* En: *Estudos Afro-Asiáticos*, N° 26. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 1994.

**TEZANOS, José Félix.** *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas.* Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, 2001.

**TOBACH, Ethel y ROSSOF, Betty.** *Challenging racism and sexism: alternatives to genetic explanations.* Nueva York: The Feminist Press at the City University of New York, 1994.

**TOMEI, Manuela.** *Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo.* En: Número Monográfico: *Igualdad en el trabajo*, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, N° 4. Ginebra: OIT, 2003.

**TOURAINÉ, Alain.** *Un mundo que ha perdido su futuro.* En: Touraine, A. y otros, *¿Qué empleo para los jóvenes?: hacia estrategias innovadoras.* Buenos Aires: Tecnos, 1988.

**UNESCO.** *Informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo.* París: UNESCO, 2007.

**VERA ROJAS, Patricia.** *La discriminación en los procesos de selección de personal.* Documento de Trabajo No.46, Infocus Declaración. Ginebra: OIT, 2006.

**WELLER, Jurgen.** *Los jóvenes y el empleo en América Latina.* Mayor, GTZ Santiago de Chile: CEPAL, 2005.

**WOLA.** *Pandillas juveniles en Centroamérica: cuestiones relativas a los derechos humanos, la labor policial efectiva y la prevención.* Washington D.C: WOLA, 2006.

## ANEXO ESTADÍSTICO

**Cuadro 1**  
**Población de 15 a 24 años de edad, según años de instrucción, zona urbana, 2005**  
**(En porcentajes)**

País	0 a 5 años		6 a 9 años		10 a 12 años		13 años y más	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina (Gran Buenos Aires)	3.0	1.7	32.6	23.2	49.8	55.9	14.5	19.1
Bolivia a/	5.6	11.4	31.6	31.1	46.3	41.5	16.5	16.0
Brasil	17.5	12.4	40.9	38.4	36.8	42.4	4.8	6.8
Chile b/	2.0	1.1	29.3	27.2	50.9	52.7	17.9	19.0
Colombia f/	12.0	9.8	30.1	26.5	36.1	39.3	21.8	24.4
Costa Rica	5.5	4.4	53.6	49.1	30.2	32.7	10.7	13.7
Ecuador	5.4	5.4	35.3	32.8	43.3	43.2	15.9	18.6
El Salvador a/	15.0	14.6	39.9	41.1	32.9	31.9	12.1	12.4
Guatemala a/	19.9	29.8	46.9	39.7	26.2	23.4	6.9	7.1
Honduras b/	18.1	14.3	53.4	51.6	21.5	25.7	7.0	8.3
México d/	4.0	4.2	47.7	43.2	33.2	34.5	15.2	18.2
Nicaragua c/	23.5	16.4	49.0	44.0	21.3	30.5	6.2	9.1
Panamá	2.3	2.0	40.8	29.9	40.9	46.7	16.0	21.4
Paraguay (Asunción)	3.4	3.7	39.1	38.6	46.5	44.1	11.0	13.6
Perú b/	3.5	4.2	26.7	25.0	49.1	46.5	20.8	24.3
República Dominicana	12.4	8.0	37.1	32.6	36.4	41.4	14.1	18.0
Uruguay	4.0	2.4	48.9	42.0	34.6	38.8	12.4	16.7
Venezuela (Rep.Bol.de) e/	10.7	6.1	44.5	36.8	30.8	35.5	13.9	21.6

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.

**Notas:**

a/ Año 2004.

b/ Año 2003.

c/ Año 2001.

d/ A partir de 1996 en México y de 1997 en Argentina, se dispuso de antecedentes que permiten calcular el número de años de estudio. Las cifras anteriores corresponden a estimaciones a partir de las categorías primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa y superior.

e/ A partir de 1997 el diseño muestral de la encuesta no permite desglosar la información en zonas urbanas y rurales. Por lo tanto, las cifras corresponden al total nacional.

f/ A partir de 1993, se amplió la cobertura geográfica de la encuesta hasta abarcar prácticamente la totalidad de la población urbana del país. Hasta 1992, la encuesta cubría alrededor de la mitad de dicha población, con la única excepción de 1991, año en el que se realizó una encuesta de carácter nacional. Por lo tanto, las cifras de 1980 y 1990 se refieren solo a ocho ciudades principales.



**Cuadro A2**  
**Población de 15 a 24 años de edad, según años de instrucción, zona rural, 2005**  
**(En porcentajes)**

País	0 a 5 años		6 a 9 años		10 a 12 años		13 años y más	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina (Gran Buenos Aires)	-	-	-	-	-	-	-	-
Bolivia a/	20.9	33.6	40.2	38.3	35.1	26.7	3.8	1.4
Brasil	48.0	36.0	36.9	42.8	14.6	20.1	0.5	1.1
Chile b/	6.2	4.5	46.5	44.0	43.3	45.2	3.9	6.3
Colombia f/	-	-	-	-	-	-	-	-
Costa Rica	15.8	12.4	61.7	60.4	17.9	21.2	4.6	6.0
Ecuador	14.3	13.4	56.5	53.6	26.4	28.2	2.8	4.8
El Salvador a/	38.9	38.9	45.8	44.0	14.2	15.4	1.2	1.6
Guatemala a/	52.0	64.2	41.4	30.1	6.3	5.6	0.4	0.1
Honduras b/	48.6	42.0	47.4	52.6	3.6	4.8	0.5	0.6
México d/	12.4	13.7	56.1	58.1	25.0	22.0	6.5	6.2
Nicaragua c/	64.2	56.4	30.7	36.0	4.7	6.5	0.4	1.0
Panamá	11.7	13.9	58.1	50.3	25.7	26.7	4.5	9.1
Paraguay (Asunción)	-	-	-	-	-	-	-	-
Perú b/	14.4	26.1	48.7	46.2	31.4	20.9	5.5	6.8
República Dominicana	25.1	17.8	41.5	38.4	28.4	35.2	5.0	8.6
Uruguay	-	-	-	-	-	-	-	-
Venezuela (Rep.Bol.de) e/	-	-	-	-	-	-	-	-

**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.

**Notas:**

a/ Año 2004.

b/ Año 2003.

c/ Año 2001.

d/ A partir de 1996 en México y de 1997 en Argentina, se dispuso de antecedentes que permiten calcular el número de años de estudio. Las cifras anteriores corresponden a estimaciones a partir de las categorías primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa y superior.

e/ A partir de 1997 el diseño muestral de la encuesta no permite desglosar la información en zonas urbanas y rurales. Por lo tanto, las cifras corresponden al total nacional.

f/ A partir de 1993, se amplió la cobertura geográfica de la encuesta hasta abarcar prácticamente la totalidad de la población urbana del país. Hasta 1992, la encuesta cubría alrededor de la mitad de dicha población, con la única excepción de 1991, año en el que se realizó una encuesta de carácter nacional. Por lo tanto, las cifras de 1980 y 1990 se refieren solo a ocho ciudades principales.

**LA LEGISLACIÓN LABORAL**  
**¿INCENTIVO PARA EL EMPLEO JUVENIL?**

---

**MARÍA LUZ VEGA RUIZ**

**ESPECIALISTA PRINCIPAL EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**SERVICIO DE DIÁLOGO SOCIAL, LEGISLACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**OIT - GINEBRA**

## ÍNDICE

1. Introducción: definición, necesidades y metas	199
2. La esfera internacional	201
3. Los jóvenes en la normativa latinoamericana	203
4. Legislación infra constitucional en materia de empleo juvenil	205
5. Situación institucional y aplicación de la norma	211
6. Conclusión y propuestas	215
Bibliografía	218

## La legislación laboral

### ¿Incentivo para el empleo juvenil?

#### 1. Introducción: definiciones, necesidades, metas

Según la OIT<sup>1</sup>, entre 1995 y 2005, la cantidad de jóvenes desempleados pasó de 74 a 85 millones<sup>2</sup>, un aumento de 14.8 por ciento<sup>3</sup>. Agrega que más de 300 millones de jóvenes (una cuarta parte de la juventud) viven por debajo del umbral de pobreza de 2 dólares diarios<sup>4</sup>. La OIT estima que se necesitan por lo menos 400 millones de ofertas de empleo de mejor calidad para que los jóvenes puedan sacar el máximo provecho de su potencial productivo. En América Latina, numerosos documentos y estudios en los últimos años reflejan que la juventud es uno de los grupos más vulnerables y excluidos en el mundo laboral y que por sus especiales características puede poner en peligro perdurablemente sus perspectivas de empleo y afectar la meta del trabajo decente. Datos de CELADE indican que en la región, los jóvenes constituyen en sus dos grupos de edad, 15 a 19 años y 20 a 24 años, cerca del 24% del total de la población, lo que es un porcentaje relevante.

La juventud es un periodo decisivo en la vida personal y profesional del individuo. Padecer explotación, desempleo o subempleo puede minar el futuro de la persona y provocar condiciones de trabajo y empleo precarias por tiempo prolongado. Como señalan Rosas y Rossignotti<sup>5</sup>, un buen comienzo profesional es decisivo para triunfar en el mercado de trabajo y tiene un efecto multiplicador en la vida de los individuos, familias y países. Las inversiones en los jóvenes también lo son para el desarrollo de la sociedad.

<sup>1</sup> Informe OIT. *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Ginebra: OIT, octubre de 2006. <http://www.ilo.org/trends>.

<sup>2</sup> Los jóvenes corren el triple de riesgo que los adultos de estar desempleados y su desventaja comparativa es más acentuada en los países en desarrollo, donde los jóvenes constituyen una fracción mucho mayor de la mano de obra que en las economías desarrolladas.

<sup>3</sup> Mientras que la población joven aumentó un 13.2 por ciento entre 1995 y 2005, el empleo de jóvenes solamente aumentó un 3.8 por ciento, llegando a la cifra de 548 millones. Los jóvenes constituyen el 44 por ciento de los desempleados del mundo, mientras que el porcentaje de jóvenes en edad de trabajar, de 15 años de edad o más, es solamente de 25 por ciento. El índice de desempleo de los jóvenes es mucho mayor que el de los adultos (4.6 por ciento en 2005), habiendo pasado de 12.3 por ciento en 1995 a 13.5 por ciento el año pasado.

<sup>4</sup> De los 1,100 millones de jóvenes de 15 a 24 años de edad que hay en el mundo, uno de cada tres está buscando trabajo y no encuentra, ha abandonado por completo la búsqueda o trabaja; pero tiene que vivir ganando menos de dos dólares diarios.

<sup>5</sup> Ver Gianni Rosas y Giovanna Rossignotti. *Empezar bien el milenio, con empleo decente para los jóvenes*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 124, núm. 2, pp. 153-178 (26). Ginebra: OIT, 2005.

La definición de joven se ha procesado en torno a criterios estadísticos y económicos, pero no existe fuera de la sociología, la educación o la estadística una definición legal de juventud con relación al trabajo o a lo social. Esta preocupación normativa específica es muy reciente.

Las definiciones de las diferentes disposiciones normativas (en los distintos ámbitos del derecho) en relación a la edad se conectan con temas de capacidad jurídica y de obrar de la persona. En los códigos civiles, la edad (14, 16, 18 ó 21 años) marca el acceso a la capacidad de obrar, a la emancipación, a la mayoría de edad con pleno reconocimiento y sin limitación de los derechos civiles, y políticos, etc. Ella se concibe en torno a un concepto de madurez física, psicológica y moral que permite el desarrollo de las diferentes actividades propias del ser humano y que lo habilita para ejercer determinados derechos y obligaciones.

En la esfera sociolaboral, la edad también se desenvuelve alrededor del concepto de la capacidad de obrar (de ejercer libremente una profesión y/o oficio) y se define de modo restrictivo, ya que se une al derecho fundamental de todo ser humano a desarrollarse plenamente como persona. Con relación al trabajo, la edad mínima es el elemento determinante de la capacidad de actuar y ejercer una profesión (y por tanto, del disfrute y respeto de los derechos y deberes que el ejercicio de la misma implica). Tal institución jurídica involucra una prohibición estricta de trabajar por debajo del límite establecido, que en caso de vulnerarse, comporta sanciones específicas de carácter muy grave.

El artículo 1 del Convenio 138 (1973) sobre edad mínima de la OIT determina que "Todo miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores". La edad mínima aparece en el texto, unida a la edad en que cesa la obligación escolar, siendo ésta la que permite trabajar sin que resulte peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad.

Por tanto, el trabajo de los jóvenes se ve limitado por una condición sine qua non: la exigencia de una edad mínima que habilita el acceso al trabajo y que es considerada como derecho fundamental, no disponible por la voluntad de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

Una vez incorporado al mundo laboral, el joven, jurídicamente, debe gozar de los mismos derechos y deberes que cualquier trabajador y ser tratado en condiciones de igualdad. El hecho de ser joven, no lo convierte en un trabajador excluido o en un ciudadano de segunda. Sus condiciones específicas pueden permitir que

la legislación le otorgue atención especial en función de sus características de “madurez”. Algunas legislaciones establecen contratos de primer empleo (formación, aprendizaje, etc.) en los que existe una relación especial de trabajo<sup>6</sup>.

En la actualidad, la necesidad de crear empleos y atender a aquéllos que acceden por primera vez a un puesto de trabajo de manera adecuada y prioritaria genera una serie de disposiciones normativas que intentan atender a una preocupación política sobre la composición del mercado de trabajo y que están dirigidas a los jóvenes (en general, desde la idea de promoción o de medidas positivas).

¿Cómo atender esta doble preocupación de garantizar los derechos fundamentales de los jóvenes de América Latina y responder a las necesidades económicas nacionales? ¿Existe discriminación con relación a los trabajadores jóvenes de la región? ¿Podrían existir medidas adecuadas para garantizar su incorporación real a la manera en que se utilizan con otros colectivos desfavorecidos?

## 2. La esfera internacional

Fuera del ámbito de la OIT, no existe una convención o tratado que se refiera específicamente al joven, aunque de forma indirecta la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>7</sup>, al referirse a los adolescentes y a los jóvenes menores entre los 15 y 18 años de edad, establece reglas que afectan el desarrollo de una eventual relación laboral del joven de ese grupo de edad. Existen, no obstante, una serie de instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos que directamente se aplican al trabajo de los jóvenes, buscando su integración en la sociedad.

Tal es el caso del Pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Resolución de NNUU N° 2200<sup>a</sup>, XXI del 16.12.66) que establece la protección de la infancia –entendida hasta los 18 años– (Art. 10) como precepto básico. Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos instituye el derecho a la protección de la infancia a través de la educación (Art. 26). También establece otros derechos laborales como la seguridad social y el trabajo para todos (Art. 22).

<sup>6</sup> Se considera relación laboral especial aquella que siendo típicamente subordinada y cubierta por las leyes laborales tiene características particulares que requieren de una cierta regulación específica que atienda a sus peculiaridades. En el caso de los jóvenes se basa en la idea de matizar su educación y prepararles para un futuro profesional.

<sup>7</sup> Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de NNUU en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989.

La existencia de instrumentos internacionales americanos es también una muestra relevante de la importancia que se da al tema en la región. La Convención Americana de Derechos Humanos (OEA, en vigor desde el 18 de julio de 1978, OEA/Ser.L.V/ii.82 doc.6 rev.1 p. 25, 1992) recoge un catálogo de derechos fundamentales, que incluye a la protección de la infancia y la educación.

A la Convención Americana se suman el Protocolo adicional a la Convención, conocido como el Protocolo de San Salvador (tratados OEA: N° 69: 1988: OEA/Ser.L.V/II.82/ doc.6 rev.1 p. 67: 1992), así como la propia Carta Democrática Interamericana<sup>8</sup>. El Artículo 13 del Protocolo de San Salvador reconoce el derecho a la educación, resaltando que la enseñanza primaria debe ser obligatoria y gratuita, lo que indica la necesidad de establecer una edad mínima y de evitar el trabajo infantil, reiterado en el artículo 16 al garantizar el derecho a la niñez.

En la esfera internacional, el reconocimiento y desarrollo legal del trabajo juvenil se centra en la protección del desarrollo humano del menor, su derecho a la educación y la necesidad de una edad mínima. El trabajo permitido se garantiza en condiciones de igualdad para todos (ratificado como principio en todos los instrumentos). Los textos se apoyan en el concepto 'edad mínima', impidiendo que cualquiera que sea la edad del trabajador, éste tenga derechos diferentes o se vea afectado por reglas distintas que puedan provocar discriminación. No se aborda el empleo juvenil como una etapa de transición, considerando que la necesidad del joven debe situarse más en términos de protección que de promoción y adaptación a una nueva etapa de su vida: la inserción en lo profesional.

Los instrumentos subregionales en América también inciden en el compromiso de aplicar y acatar los derechos fundamentales en el trabajo, incluido el respeto a la edad mínima. Este es el caso de la Declaración Sociolaboral del Mercado Común del Sur –MERCOSUR (Río de Janeiro, diciembre de 1998) que recoge la protección a los menores de edad.

Si bien no tiene fuerza vinculante en su ámbito, en el tema de derechos fundamentales destaca la Carta Social Andina<sup>9</sup>, aprobada por la Decisión N° 815 en el marco del XV Período Ordinario de Sesiones del Parlamento

<sup>8</sup> Resolución emitida en el vigésimo octavo período extraordinario de sesiones, Lima, Perú, 11 de septiembre de 2001.

<sup>9</sup> Este instrumento, sin embargo, por constituir una Declaración, carece de fuerza vinculante, no obstante lo cual su aplicación se somete a particulares mecanismos de evaluación y seguimiento por parte del Parlamento Andino. Recientemente se vienen haciendo patentes los pedidos para su incorporación al ordenamiento jurídico comunitario.

Andino, celebrado en Lima en diciembre de 1999. La Carta incluye, entre sus disposiciones, la prohibición del trabajo infantil. En el contexto andino, y en esto es singular, la integración fundamenta sus pilares sociales en la formación, entre otros temas, lo que aporta un elemento importante de forma indirecta, a la consideración del trabajo juvenil, ya que cualquier política integrada en este sentido deberá considerar a los jóvenes como un segmento esencial a quien aplique la formación.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TCLAN) –que es un verdadero tratado de libre comercio (TLC) más que un sistema de integración, al menos en su origen<sup>10</sup>–, cuenta con un Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), por medio del cual cada uno de los tres países signatarios –Canadá, los Estados Unidos y México– se comprometieron a “proteger, mejorar y fortalecer los derechos básicos de los trabajadores”<sup>11</sup>, estableciendo once “principios rectores” que cada país signatario se obliga a promover. Los once principios incluyen las restricciones sobre el trabajo de menores.

### 3. Los jóvenes en la normativa latinoamericana

Si bien los textos generales de carácter supranacional no regulan de forma expresa ningún aspecto del trabajo de los jóvenes fuera de la edad mínima, las legislaciones nacionales establecen perspectivas muy diferentes.

Las nuevas Constituciones latinoamericanas incorporan a los derechos fundamentales en el trabajo y hacen de la persona un tema central de su contenido, incluyendo temas relacionados con los menores. Si bien no podemos considerar que existan normas particulares sobre la juventud como tal, nada impide que sobre la base de principios generales, la legislación ordinaria pueda establecer un cuerpo jurídico que responda a las preocupaciones de este colectivo.

En todas las Constituciones la mayoría de edad y el goce pleno de la capacidad de obrar en todas las esferas civiles y políticas es a los 18 años. En dos países, Cuba

<sup>10</sup> Es quizás el momento de distinguir la existencia de acuerdos de libre comercio con expreso contenido de reglas de carácter social y la existencia de acuerdos laborales paralelos o complementarios a los TLC que serán contemplados en un apartado siguiente. En el caso del TLCAN, se trata de un acuerdo complementario denominado Acuerdo sobre Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), cuyo objetivo principal es lograr el cumplimiento de las normas laborales de cada país dentro del marco de la promoción, bajo las condiciones señaladas en su respectiva legislación interna, de una detallada relación de importantes principios laborales.

<sup>11</sup> Acuerdo sobre Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Preámbulo.



y Nicaragua, es otorgada a los 16 años, aunque curiosamente en toda la región se establecen límites de edad diferentes y superiores para poder ocupar cargos políticos.

En las diferentes Cartas Magnas se incluyen disposiciones sobre los adolescentes y jóvenes menores de 18 años, referidas a la protección del ámbito familiar y a la obtención de recursos que aseguren al adolescente y al menor, los derechos a la vida, la alimentación, la salud, la educación, la integridad física, el ocio recreativo, entre otros.

Hay algunas constituciones que se refieren al joven y lo individualizan como un sujeto de derechos y deberes, estableciendo para él regulaciones específicas. Es el caso de la Constitución colombiana, que en su artículo 45 dispone una participación activa de los jóvenes, garantizada por el Estado y la sociedad, en los organismos públicos y privados que tienen a su cargo la protección, educación y progreso de la juventud. La Constitución cubana en su artículo 39 se refiere, en su apartado tercero, a los derechos de la juventud y señala que la familia, la escuela, los órganos estatales, las organizaciones sociales y las masas tienen el deber de prestar especial atención a la formación integral de la niñez y de la juventud. La Constitución del Paraguay dispone en su artículo 56 de una consideración especial para la juventud, al señalar que se ‘promoverán las condiciones para la activa participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural del país’.

Por otra parte, todas las constituciones otorgan a la educación una importancia primordial; en primer lugar, como un derecho básico de la persona y, en segundo lugar, como obligación del Estado para prestar el servicio educativo de manera principal. Asimismo, se regula su obligatoriedad (la primaria específicamente) y la gratuidad.

Una tendencia muy relevante en los textos es la calificación de los jóvenes entre 20 y 24 años en las normas que promocionan la enseñanza superior, tanto universitaria, como técnica. Quince constituciones han introducido reglas a favor de este nivel superior de educación, para promocionarlo y disponer facilidades económicas para su acceso, lo que implica una vinculación evidente entre la educación y el empleo.

En relación al trabajo y los derechos generales, los textos establecen reglas sobre edad mínima y menores que trabajan. Esta protección, aunque remitida a leyes especiales, pretende evitar trabajos nocturnos peligrosos, insalubres o que afecten a los menores del goce de otros derechos, como la educación. Algunas

Constituciones establecen obligaciones estatales para proteger la salud y el desarrollo de los más jóvenes<sup>12</sup>.

El empleo juvenil, en cambio, no figura en las constituciones, salvo en la de Paraguay, lo que implica un vacío sobre la obligación del Estado de promover y crear condiciones favorables para la generación de empleo a favor de los jóvenes.

En esta materia, los avances constitucionales son insatisfactorios porque constituyen una regulación fundamentada en la educación que olvida el tema del empleo y la incorporación del joven a la vida activa como un hecho fundamental para el interés general, al no consagrarlo al más alto nivel legal.

#### **4. Legislación infra constitucional en materia de empleo juvenil**

La legislación ordinaria en materia de jóvenes es fragmentada, dispersa y no se adecua a un cuerpo coherente y a una meta fija. Todos los países tienen leyes generales de educación, de regulación del trabajo, de la salud, referidas a la seguridad, o a la participación electoral de los ciudadanos. Si se refieren al joven, lo hacen de forma tangencial, para incidir que el mismo está incluido en la atención que presta el servicio.

Quince países poseen Código de Niño y del Adolescente, los cuales obedecen a una concepción que reconoce al niño y, en general, a los menores de 18 años como sujetos de derechos para quienes se establece la protección del Estado y el cuidado de la familia. Como consecuencia de los mismos textos se ha establecido el principio de una edad mínima de admisión al empleo y el de la protección jurídica a los menores que trabajan.

<sup>12</sup> En el caso de la Constitución del Brasil su artículo 227 singulariza al niño y al adolescente, para quienes aseguran "con absoluta prioridad" el derecho a la vida, a la salud, la alimentación, la educación, el ocio, la profesionalización, la cultura y otros, del mismo modo que los protegen de toda forma de negligencia, discriminación, explotación, violencia, crueldad y opresión. Los varios incisos que contiene este dispositivo pormenorizan obligaciones del Estado y la participación de entidades no gubernamentales, que van desde aplicación de porcentajes de los recursos públicos destinados a la salud, la creación de programas especiales, la atención a portadores de deficiencias físicas, los estímulos jurídicos, fiscales y de subsidios al acogimiento bajo forma de guarda del niño o adolescente. Del mismo modo la Constitución del Ecuador dispone en sus artículos 47, 49 y 50 un régimen especial a favor de la salud de los niños y adolescentes. Les garantiza además del derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud integral; la seguridad social, junto a otros derechos que van en relación con el desarrollo de su personalidad. El artículo 106 de la Constitución de Panamá precisa los alcances de política en materia de salud. Allí introduce un matiz a favor del niño y del adolescente. El inciso 3, señala que una de las actividades es "proteger la salud de la madre, del niño y del adolescente, garantizando una atención integral dentro del proceso de gestación, lactancia, crecimiento y desarrollo en la niñez y adolescencia".

Los beneficios del reconocimiento de derechos y mecanismos de protección alcanzan a los jóvenes menores de 18 años. No hay la misma amplitud legislativa para los jóvenes mayores hasta los 24 años. Solamente Colombia, Honduras y Venezuela cuentan con una ley de juventud que reconoce los derechos y participación del joven, así como los entes que formulan, orientan y ejecutan las políticas y programas de la juventud, en un concierto del que participan el Estado, la sociedad civil y los propios jóvenes.

Frente a la ausencia de un marco legal, lo que abunda es una gran cantidad de normas que se refieren a programas juveniles de diversa índole, entre los que los temas laborales (formación y prácticas profesionales) son parte de sus contenidos. Algunos países de la región ofrecen programas especiales de calificación laboral que, al no haber sido creados por ley, son temporales y requieren muchas veces de la ayuda de la cooperación internacional y de los aportes provenientes de la empresa privada.

La mayoría de los Ministerios de Trabajo de la región, con el apoyo de distintas entidades sociales y organizaciones no gubernamentales, han puesto en marcha políticas activas de formación y empleo dirigidas a los trabajadores más vulnerables (jóvenes provenientes de hogares marginales o de bajos recursos, mujeres jóvenes, jóvenes rurales, madres solteras jóvenes, jóvenes desocupados, etc.) que se desarrollan a través de proyectos y programas especiales para jóvenes, en algunos casos con gestión tripartita (ejemplos son el SEFOR-CODEFAT en Brasil y el DINA-E-JUNAE en Uruguay)<sup>13</sup>. Asimismo, algunos países llevan adelante proyectos que fomentan el espíritu de iniciativa empresarial que tienen algunos sectores de la juventud.

<sup>13</sup> Otros ejemplos son los siguientes programas: el Sistema de Aprendizaje Dual, en Paraguay, destinado a la formación de jóvenes de 15 a 20 años, que organiza acciones teóricas en el Centro de Formación y Prácticas en las empresas. Cuenta además con el Programa Adiestramiento Rural Básico. En el Perú, el SENATI también lleva adelante un Programa de Aprendizaje Dual para futuros técnicos operativos de la actividad industrial manufacturera, por la vía del contrato de aprendizaje para jóvenes de 14 a 24 años. En la Secretaría de Trabajo de República Dominicana, se ha implementado el Programa de Formación Dual, dirigido a jóvenes de 14 a 22 años, de ambos sexos, que les permite aprender una carrera técnica con un conocimiento general en teoría y práctica, en estrecha relación con la empresa. A ello pueden sumarse distintos Programas de Formación Dual como los que llevan adelante el INA en Costa Rica, el INAFORP en Panamá o el INFOTEP de República Dominicana. Otros ejemplos son el Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de los Jóvenes (Proyecto Joven) en Argentina, el Programa de Movimiento de Aprendices, de Cuba y el Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN), en Perú. En Chile, el SENCE administra un conjunto de Programas Sociales que se financian a través del Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), dentro de los cuales está el Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes. Chile Joven. En Uruguay, el Programa de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes (PROJOVEN) brinda capacitación laboral a jóvenes de escasos ingresos de 17 a 24 años que no han podido culminar el segundo ciclo.

Si se analiza la normativa sobre empleo de jóvenes en algunos países de América Latina, puede constatarse que en este tema faltan definiciones claras y precisas que identifiquen y distingan al grupo joven y al adolescente, sin perjuicio de lo que al respecto puedan disponer las denominadas leyes de juventud o algunos códigos del menor. Las normas se refieren a los jóvenes –en muy pocos casos a los adolescentes<sup>14</sup>– limitándose a establecer edades mínimas y/o máximas para recibir formación en los centros o instituciones educativas, para adquirir capacitación en el seno de las empresas o para suscribir contratos de aprendizaje, de formación u otros análogos.

También existen reglas relacionadas con la capacidad civil (de obrar) de suscribir un contrato de trabajo para los menores de 18, con la asistencia de padres o tutores y, en algún caso, incorporando a la empresa alguna norma que limite derechos como el goce del salario y el pleno ejercicio de la libertad sindical (lo que sería contrario a las normas internacionales al respecto).

Las edades “jóvenes” previstas en la ley aparecen relacionadas con la educación y pueden alcanzar los 28 años de edad en Argentina, 21 en Chile, 20 en Costa Rica, 29 en Panamá, 24 y 25 en Perú, 22 en República Dominicana y 29 en Uruguay. La edad mínima varía de 13 a 18<sup>15</sup>. Argentina, por ejemplo, establece los 15 años como edad mínima, Colombia 14 años, Costa Rica 13 o 15 años, Panamá 14 años, Paraguay 18 años, Perú 14 o 16 años, República Dominicana 14 años y Uruguay 15 años.

Desde la década de los 80 ha existido un importante aumento de normas relativas a contratos específicos de jóvenes ligados a la formación. Algunas son incluso anteriores, como la Ley colombiana N° 188 del 30 de diciembre de 1958, que regula el contrato de aprendizaje para mayores de 14 años, pero sin edad máxima, por lo que se aplica a todos los trabajadores y no solamente a los jóvenes, y que permite que convengan pasantías sin efectos laborales y sin los aportes legales para estudiantes (dirigidos a las empresas que no están obligadas a contratar aprendices y a las pequeñas unidades de explotación rural).

---

<sup>14</sup> Es el caso de las legislaciones de Costa Rica y de Panamá que prevén modalidades contractuales especiales.

<sup>15</sup> En cuanto al contenido normativo, es de señalar que la mayor parte de los países de la región recogen una edad mínima acorde con los 14 años que prevé el Convenio N° 138, asumiendo las medidas flexibles para trabajos ligeros conforme a las previsiones de dicho instrumento. Los países prevén también sanciones al incumplimiento de la normativa. Son pocos los países que legalmente presentan edades inferiores a las del Convenio, lo hayan o no ratificado (Bolivia, Paraguay y Perú), siendo la mayor parte de los problemas relativos a normas muy particulares de algún sector, o bien problemas prácticos de aplicación indebida.

Paraguay regula el contrato de aprendizaje en su Código del Trabajo para los mayores de 18 años, sin límite de edad máxima, con un plazo de un año, con posibilidad de salario diferencial y protección social. Cuba cuenta con un régimen general de Capacitación Técnica y un Sistema de Formación Vocacional y de Orientación Profesional para estudiantes. Costa Rica tiene una normativa de varios años, pero que a diferencia de las anteriores, está dirigida a los jóvenes. En efecto, la Ley 4903 del 10 de octubre de 1975 consagró el contrato de aprendizaje para jóvenes que tengan de 15 a 20 años para ingresar al aprendizaje impartido o aprobado por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Una particularidad a resaltar, es que la misma ley regula el trabajo de los adolescentes entre 13 y 18 años, quienes pueden ser contratados a término como trabajadores principiantes en ocupaciones semicalificadas, mediando autorización previa del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

En los últimos 10 años, en la región se ha legislado sobre los contratos de formación, concibiéndolos como medidas de promoción de empleo, que en algunos casos fueron incluidos en las reformas de flexibilización laboral<sup>16</sup>. Las sucesivas reformas laborales han mantenido la regulación precedente sobre los contratos de formación y aprendizaje, a excepción de Nicaragua, donde se suprimió la regulación especial y de Perú donde recientemente se limitó la contratación con convenios de formación laboral juvenil, aunque en mayo del 2005 los tipos de contratos de formación pasaron de tres a cinco. No es común que en esta temática, el legislador latinoamericano consagre disposiciones especiales para las jóvenes trabajadoras, a pesar de que la situación de las mujeres jóvenes es peor que la de los hombres, y que las cifras de desocupación y desempleo en torno a ellas se agravan<sup>17</sup>. Ellas son más discriminadas que las mujeres adultas, ya que se considera que al casarse y tener hijos serán menos productivas o dejarán sus empleos.

Todos los países, a excepción de México, prevén un contrato de aprendizaje o formación cuyo objetivo es la formación profesional, aunque predominantemente para oficios no calificados (Argentina, Perú y Venezuela, por ejemplo). Asimismo, se han introducido desde hace algunos años controles a este tipo de contratos: deben ser hechos por escrito, tener aprobación administrativa (Bolivia y El Salvador),

<sup>16</sup> El caso peruano es de especial interés ya que estos contratos han sido una de las muestras más evidente de la flexibilización laboral, excluyendo en algunos casos de cualquier beneficio laboral y de seguridad social a los jóvenes.

<sup>17</sup> Curiosamente ésta no es una práctica habitual en las legislaciones en general, que no contemplan las diferencias y necesidades de ambos géneros en las normas de promoción del empleo juvenil.

duración máxima (Bolivia, Honduras y Perú), edad mínima, remuneraciones mínimas<sup>18</sup> y número total de personas a contratar bajo esta fórmula.

En el año 1995, República Dominicana reglamentó con mayor precisión el contrato de aprendizaje a través de la Resolución N° 20/95 de 19 de abril de 1995. Brasil cuenta con el Sistema S que establece contratos de aprendizaje para el sector industrial, comercial, rural, transporte y los estágios (prácticas profesionales) y sancionó la ley 9394 del 20 de diciembre de 1996 de Enseñanza Profesional y Técnica que se articula con la enseñanza regular. En el año 1997, se aprobó el Decreto 2208 del 17 de abril sobre Educación Profesional. En ese mismo año, en Panamá se promulgó el Decreto Ley N° 4 del 7 de enero que regula la Formación Profesional Dual dirigida a jóvenes de 14 a 20 años, mientras en Perú se dictó el D S N° 002-97-15 que regula el contrato de aprendizaje<sup>19</sup>.

La ley peruana prevé una serie de contratos dirigidos a jóvenes con escasa protección social. La norma regula el convenio de formación laboral juvenil para jóvenes de 16 a 25 años que no hayan terminado estudios escolares, por un plazo máximo de 36 meses, y el contrato de prácticas pre-profesionales para estudiantes y egresados de nivel superior, que les brinda una orientación y capacitación técnica profesional acorde a sus estudios. Asimismo, se regula el contrato de aprendizaje para el sector industrial, a través del SENATI y dirigido a jóvenes de 14 a 24 años.

También en el año 1997, Chile regula el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo mediante la Ley N° 19.518 del 14 de octubre de ese año que establece el contrato de aprendizaje para jóvenes menores de 21 años.

En Argentina se modificó la legislación al derogarse en 1998, con la Ley de Reforma Laboral N° 25.103 del 22 de septiembre, una serie de contratos temporales y se regularon los contratos de aprendizaje y pasantías para los jóvenes sin incentivos para las empresas.

Por último, Uruguay aprobó la ley 16.873 del 3 de octubre de 1997, que entró en vigencia efectiva con el Decreto 318/98 del 4 de noviembre de 1998. Esta ley creó

<sup>18</sup> Honduras, Nicaragua y Paraguay utilizaron remuneraciones inferiores para aprendices antes de reformar la legislación. En Costa Rica se prevé un aumento gradual en tres etapas.

<sup>19</sup> Para más información, ver Humberto Henderson. *Educación, formación profesional y empleo para jóvenes en América Latina y el Caribe*. Montevideo: OIT - CINTERFOR. Página web. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro84/libro84.pdf>

cuatro modalidades contractuales: el contrato de práctica laboral para egresados, dirigido a jóvenes de hasta 29 años que culminaron sus estudios y por un plazo de doce meses; las becas de trabajo para jóvenes de 15 a 24 años pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos, por un plazo de 9 meses; el contrato de aprendizaje, para jóvenes de hasta 29 años, por un plazo inferior a 24 meses, con la participación de una Institución de Formación Técnico Profesional, y finalmente, el contrato de aprendizaje simple para jóvenes de hasta 25 años, por el término de seis meses.

En algunos países como, Argentina, Perú y Uruguay se regulan también las pasantías.

Desde hace unos años existe una tendencia regional a regular normas de primer empleo o de empleo joven, con la inclusión de beneficios e incentivos a la contratación (incentivos utilizados en numerosas legislaciones ya en la década de los noventa). Es el caso de Brasil, Chile o Paraguay y de la reciente norma mexicana de enero 2007, que proponen programas específicos para los jóvenes a través de beneficios tendientes a la reducción de costos laborales y tributarios. Es interesante notar que mientras en México es el Estado quien asume el pago de la seguridad social, en Paraguay el costo revierte en el trabajador.

Se observa una tendencia general (voluntaria) a regular el trabajo de los jóvenes en torno a la educación y formación, promoviendo cierta articulación entre la educación y las necesidades del mercado laboral. Esto, a través de contratos de trabajo de naturaleza especial con requisitos administrativos de edad y de desarrollo. La regulación presenta una serie de rasgos comunes: a) la fijación de un plazo no mayor a 24 meses y períodos de prueba; b) establecimiento de edades mínimas y máximas; c) no se hacen distinciones expresas por sexos; d) se imponen obligaciones mínimas para ambas partes; e) se establece un contrato modelo o al menos cláusulas obligatorias; f) conllevan cierta protección social; g) se establecen salarios diferenciales; h) se incluyen nuevas causales de rescisión contractual; i) se fijan indemnizaciones especiales de rescisión; j) se obliga la extensión de certificados y k) se establece la obligatoriedad del registro<sup>20</sup>.

Uno de los problemas básicos que se desprende del análisis es la falta de coherencia y de un concepto articulado de la definición de adolescentes y jóvenes, lo que parecería demostrar una tendencia a considerar el tema del empleo juvenil como “segunda categoría”. El empleo juvenil no es un concepto globalmente tratado

<sup>20</sup> Cf Henderson, op. cit.

en la legislación que observe de forma detallada sus necesidades y peculiaridades, sino que se articula en torno a necesidades coyunturales más ligadas al empleo que al desarrollo de una población laboral específica.

Son muy pocos los programas especiales para jóvenes que cuentan con un marco legal o reglamentario específico. Esta ausencia de un marco jurídico dificulta la coordinación y la coherencia. Con frecuencia, son programas dirigidos a segmentos específicos, que no plantean el tema de forma general, son elaborados según las necesidades del mercado, con un programa curricular muy limitado y con una duración muy escasa, no configurada en torno a las necesidades del sector y sin incentivos atractivos para las empresas. En muchos de los casos, son concebidos como programas de colocación en empleos con baja exigencia de calificaciones, salarios reducidos y poca protección social <sup>21</sup>.

La legislación no es suficientemente conocida ni despierta el interés de las empresas. Los incentivos propuestos no son coherentes ni revisten atractivos. Si bien la mayoría de los contratos promulgados otorgan a los jóvenes cierta protección social, en algunos países ésta se reduce al máximo o se elimina por la propia norma.

Por otro lado, revisando la legislación general parece que el interés gubernamental se ve más centrado en acciones contra el trabajo infantil, considerado como una lacra a abolir.

## **5. Situación institucional y aplicación de la norma**

Junto a la dispersión legislativa y a la existencia de orientaciones diversas en el tratamiento de los jóvenes en la normativa (edad mínima, protección, formación, promoción del empleo) su aplicación y puesta en práctica en un marco de respeto a los derechos fundamentales de todo trabajador resulta indispensable. Sin embargo, el problema de la aplicación y de control insuficiente con relación a toda la legislación se agrava en lo relativo a los jóvenes, ya que las políticas y programas que se aplican en paralelo a las normas están desagregados de la normativa y de los responsables directos de su aplicación y control.

---

<sup>21</sup> Sobre este punto, ver CINTERFOR *Jóvenes y capacitación laboral. El desafío del acceso, la calidad y la adecuación institucional. Juventud, Educación y Empleo*. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Oficina Internacional del Trabajo –CINTERFOR, Organización Iberoamericana de la Juventud, Montevideo: OIT-CINTERFOR, Organización Iberoamericana de la Juventud, 1998, ps. 135 a 158.



El trabajo de los jóvenes plantea problemas de discriminación en el mercado laboral. Revisando las cifras de ocupación relativas a los jóvenes<sup>22</sup> en el mundo, son los menores de 25 años los que ocupan proporcionalmente un número muy importante de trabajos intermitentes, temporales, o eventuales, en general con menos prestaciones sociales y con salarios inferiores (el pretexto es la falta de experiencia laboral). Investigaciones recientes muestran que los jóvenes trabajadores son mucho más vulnerables a la discriminación que los trabajadores de edad. También se ven afectados por salarios inferiores a los de los adultos en trabajos de igual valor, lo que rompería el principio de igualdad preconizado por numerosos instrumentos internacionales. Los trabajadores jóvenes se ven con frecuencia ante periodos de prueba más largos (previstos en algunos contratos de aprendizaje) y con limitaciones importantes en lo relativo a los beneficios de seguridad social, como en el caso de los convenios de prácticas y de formación laboral juvenil en Perú, que no generan relación laboral y por tanto quienes los suscriben no gozan de beneficios.

Con frecuencia, la discriminación por motivos de edad se suma a otras basadas en género, raza, etnia, etc. En Brasil, los jóvenes hombres afro descendientes y los blancos entre 15 y 19 años y entre 20 y 24 presentaban nivel similar de empleo y desempleo, mientras que las mujeres de ambas razas tenía tasas inferiores de empleo en el mismo rango de edad que los hombres, lo que sugiere que en el país, las barreras de género son más fuertes que las de raza. Además, no podemos olvidar que la población juvenil más afectada por las normas relativas es la femenina y que cualquier medida aplicada puede tener un efecto mayor en las jóvenes trabajadoras y fomentar las diferencias de género.

El joven no es un trabajador diferente. Cualquier medida específica que se le aplique debe atender a garantizar su consideración en condiciones de igualdad. Establecer peculiaridades e incluso medidas de integración no implica diferencia de trato.

En el mismo sentido se observa una cierta incoherencia en el desarrollo de las normas sobre jóvenes y aquéllas que contemplan sectores especiales de la población o poblaciones de riesgo o vulnerables. Por citar un ejemplo, en muchas regiones del mundo, las nuevas infecciones por el VIH se concentran entre los jóvenes de 15 a 24

<sup>22</sup> Sobre este tema ver, OIT *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082609.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf)).

años. Ellos representaron el 40% del total de las nuevas infecciones contraídas entre las personas de 15 años a más, en 2006<sup>23</sup>. A pesar de esta realidad, no conocemos en América Latina ninguna norma específica que atienda a este colectivo, tanto desde la prevención, como desde el tratamiento y la no discriminación en el empleo. La discusión en este sentido quizás deba enfocarse en que la consideración de los temas de la juventud, en algunos casos, no debe limitarse al factor edad, sino que estos temas deben ser tratados desde la perspectiva de los problemas concretos y de la población que se ve afectada por ellos, más aun cuando algunos de estos problemas, en la edad adulta, son consecuencia de la falta de atención durante la edad joven.

Otros colectivos, como el agrícola, representan un grupo de especial interés en el tema que nos ocupa. El trabajo familiar en la agricultura es frecuente desde edad temprana en toda la región. Los niños y las niñas y adolescentes que trabajan en el sector lo hacen principalmente por motivos económicos, con el fin de complementar los bajos ingresos familiares. Constituyen mano de obra familiar<sup>24</sup> que opera tanto en las pequeñas como en las grandes plantaciones, presentándose en dos grandes ciclos: las labores de cultivo (preparación de la tierra, almácigos y semilleros, siembra y mantenimiento del cultivo) y la cosecha (recolección y pesaje del grano).

En las grandes plantaciones se observa una alta concentración de niños y adolescentes que participan en las labores, mientras en las labores de cultivo predomina la fuerza de trabajo adulta con mínima participación de trabajadores menores. Por lo general, esta situación es abordada desde la perspectiva del trabajo infantil, olvidando que en muchos de los casos y, especialmente en la región, el fenómeno está relacionado frecuentemente con la migración. Los jóvenes agricultores tienden a perpetuar las situaciones de falta de formación, inestabilidad, integración y protección que viven todos los trabajadores del sector.

El trabajo doméstico y la presencia de los jóvenes en los diferentes grupos de la economía informal son temas centrales para el estudio y la consideración del empleo juvenil en la región.

<sup>23</sup> Ver, ONUSIDA. *Situación de la epidemia de SIDA: diciembre 2006*. [http://data.unaids.org/pub/EpiReport/2006/2006\\_EpiUpdate\\_es.pdf](http://data.unaids.org/pub/EpiReport/2006/2006_EpiUpdate_es.pdf)

<sup>24</sup> El grupo familiar integrado por el cabeza de familia (hombre) mujer e hijos es frecuente, en particular en los migrantes y temporeros, no recibiendo el niño remuneración pues se considera que es parte de su cadena de aprendizaje.

Es importante valorar el eventual impacto de las diferentes medidas legislativas en el mercado de trabajo. Con frecuencia, la dispersión de las medidas propuestas y la falta de incentivos realmente atractivos para las empresas hacen que su éxito sea muy relativo. Sin embargo, ¿cuál ha sido el valor real de estas medidas y cómo han afectado al mercado de trabajo en los países?

El resultado evidente de muchas de estas medidas ha sido la existencia de la discriminación de los jóvenes “promovidos”, incluso con relación a los menores como en el caso de los practicantes en el Perú. Las reglas del Código de Niños y Adolescentes peruano (Art. 51) que suponen jornada laboral inferior, autorización del padre, etc., no se aplican a los practicantes menores de edad. Conforme a Chacaltana<sup>25</sup>, los datos del Ministerio de Trabajo de este país muestran un uso muy relativo de este tipo de contrato, que incluso ha sido modificado en diferentes ocasiones para mejorar los incentivos. El efecto formativo de los mismos ha sido muy discutido, tal como lo indica la encuesta de hogares de 2005, que demuestra que menos del 10% de los jóvenes contratados bajo modalidades de formación se siente realmente capacitado. En el mismo sentido, las experiencias de programas de empleo promovidas por el estado están desvinculadas de la norma, aunque parecen haber tenido mejores resultados de acuerdo a numerosas evaluaciones.

En Paraguay, las medidas de fomento de empleo (Ley 1980/02 de primer empleo) se dirigen a los jóvenes entre 15 y 28 años que buscan su primera ocupación, —excluyendo a los empleadores que los contratan— de la necesidad de abonar algunos de los beneficios sociales, como contribución a pensiones de jubilación, seguridad social, asignaciones familiares, vacaciones y aviso previo. Curiosamente, según datos del Ministerio de Justicia y Trabajo, tres años después de la promulgación de la ley, ninguna empresa se había acogido a este régimen, ni siquiera las que emplean un número importante de trabajadores<sup>26</sup>, y en octubre 2006 solo 12,000 trabajadores habían sido registrados. A ello se suma el tema de la dispersión y la incoherencia de las normas relativas a los jóvenes y una falta de conexión entre las leyes e instituciones a cargo de la infancia y las normas de fomento de empleo y formación de jóvenes. Por citar un ejemplo, la ley obliga al empleador a inscribir a los trabajadores en el Consejo de Niñez e Infancia, lo que no es posible pues la competencia de este órgano se restringe a los menores de 18 años.

<sup>25</sup> Ver, Juan Chacaltana. *Empleo para los jóvenes*. Lima: CEDEP-GTZ-CEPAL, 2006, pag 168-169.

<sup>26</sup> Ver J. Chacaltana. *Economic implications of labor and labor-related laws on SMEs : a quick review of the Latin American experience*. Documento preparado para la OIT, setiembre de 2006.

La existencia de subvenciones e incentivos ha sido utilizada de forma muy dispersa en la legislación latinoamericana y su impacto es muy reducido. Interesante en este contexto es el reciente decreto de primer empleo mexicano, que busca integrar jóvenes de forma permanente a través de incentivos a las empresas, desde enero del 2007.

Un tema importante es el relativo al salario mínimo, a la legislación sobre el mismo y su influencia en los jóvenes. Se debe considerar si la existencia de un salario mínimo podría desincentivar la contratación de jóvenes de baja calificación y cuál sería el efecto del mismo sobre el mercado de trabajo y su segmentación. Algunos sustentan la necesidad de contar con salarios mínimos específicos para jóvenes, regla que existe en algunos países ligada a la idea de la formación. Sin embargo algunos estudios sobre el tema<sup>27</sup> determinan que introducir salarios inferiores no mejoraría la inserción de jóvenes, sino que el problema tiene que ver más con la educación, la baja valoración social de oficios técnicos, la falta de experiencia y de recursos, y el bajo crecimiento del empleo público.

## 6. Conclusiones y propuestas

De lo expuesto se deduce que el trabajo por realizar es aún importante y parte de problemas de diseño general de la normativa, de coherencia, de homogenización, pasando por la necesidad de coordinarlo con las políticas y los programas nacionales. Además, parece no existir una verdadera radiografía homogénea del problema que permita abordar a los jóvenes con verdadero conocimiento casuístico.

Podría partirse de los mecanismos establecidos en el ámbito regional e internacional como base para desarrollar una legislación coherente y armónica. Para ello, sería importante que las legislaciones nacionales atendieran las líneas de acción propuestas por el Programa Regional de Acciones para el Desarrollo de la Juventud en América Latina (PRADJAL) en lo relativo al tema empleo y capacitación para el empleo<sup>28</sup>, aprobado en la VII Conferencia Iberoamericana de Ministros de Juventud en Punta del Este, Uruguay, en abril de 1994. El Programa insiste en adecuar la legislación relativa al empleo de jóvenes y asegurar que se cumpla, protegiéndolos contra discriminaciones y explotaciones laborales en lo relativo a remuneraciones, horarios, riesgos y seguridad social. También recomienda “crear metodologías de capacitación que consideren prácticas laborales y estadías de

<sup>27</sup> Ver Andrés Marinakis. *La rigidez de los salarios en Chile*. En: Revista de la CEPAL No. 90. Santiago: CEPAL, diciembre, 2006, págs. 135-150.

<sup>28</sup> Marco de Referencia. Programa regional de acciones para la juventud en América Latina. (PRADJAL 1995-2000). VII. Conferencia Iberoamericana de Ministros de Juventud. Ed. Organización Iberoamericana de Juventud. Madrid: OIJ, 1994. ps. 7-19.

jóvenes en situaciones reales de empleo, haciendo un aprendizaje más práctico y empleando los recursos educativos de las empresas”<sup>29</sup>.

Obviamente el respeto a los convenios, tratados y normas internacionales relativas de forma directa o indirecta al tema es una garantía de protección, y en el caso de los convenios ratificados de la OIT, una obligación<sup>30</sup>. En este marco, la discriminación y su enfoque global, tal como está previsto en el Convenio 111 de la OIT, adquiere un papel relevante.

A nivel nacional parece importante elaborar propuestas de articulación de medidas concretas de política de empleo. Para ello, debe partirse de la idea de que la formación debe regularse en la ley, tanto la inicial en el sistema educativo, como la ocupacional, y las posibles escuelas-taller. En materia de empleo, es necesario legislar y definir los contratos primer empleo-enseñanza, prever su desarrollo y su continuidad, y por último tomar medidas de acción articuladas con el empleo (programas de empleo). Esta fórmula ha sido aplicada con éxito en Europa y plantea un panorama mucho más coherente al abordar el tema.

En el contexto nacional sería necesario establecer un marco legislativo que elimine la duplicidad institucional de proyectos y programas y que regule adecuadamente las competencias que se asignan a los organismos públicos encargados de promover las políticas o acciones a favor de los jóvenes, y en

<sup>29</sup> En materia de empleo y capacitación, las líneas de acción son las siguientes:

- Favorecer la contratación de jóvenes por parte de las empresas, implementando sistemas de incentivos para la incorporación de aprendices y de jóvenes sin experiencia laboral previa.
- Crear o ampliar las oportunidades de capacitación laboral inicial para jóvenes, realizando programas que les permitan contar con conocimientos, habilidades y experiencia reconocidos en el mercado de trabajo.
- Mejorar la educación para el trabajo ofrecida en el sistema escolar posibilitando que los jóvenes cuenten con más competencias para obtener empleos, así como para regular adecuadamente sus expectativas ocupacionales.
- Valorizar socialmente los oficios técnicos como vía de formación para el trabajo.
- Ampliar y diversificar la información sobre el mercado de trabajo disponible para los jóvenes y las posibilidades de intermediación con los empleadores.
- Fomentar la creación de formas de autoempleo entre los jóvenes, dotándolos de apoyo crediticio y de asesoría técnica para el desarrollo de sus propias iniciativas, y favoreciendo su acceso al crédito.

<sup>30</sup> Aparte de los derechos fundamentales ya mencionados, a efectos de impedir que los jóvenes se incorporen a un empleo mediando un contrato precario sin garantías sociales ni cobertura de seguridad social, debería promoverse una legislación que respete los mínimos de protección social consignados en las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo 34 tales como la núm. 45 sobre Desempleo de los Menores, la No. 136 sobre Programas Especiales de empleo y formación para jóvenes con miras al desarrollo, y la Recomendación No. 169 relativa a Políticas de Empleo (con un capítulo para jóvenes), sin perjuicio de otros instrumentos generales.

especial, en lo relativo a la educación, formación y trabajo. Este marco jurídico podría favorecer una mejor coordinación entre las autoridades públicas encargadas de llevar adelante estas políticas y los organismos o entidades juveniles. Esta nueva concepción permitiría una asignación de recursos más racional, así como reducir los gastos públicos excedentes, lo que incidiría en la implementación y diversificación de los programas y en el mejoramiento de la capacitación ofrecida.

También es indispensable establecer verdaderos incentivos para que las empresas puedan compensar los costos de capacitación que aparejan estos contratos y evaluar los efectos de los ya existentes, tales como el régimen de franquicias tributarias chileno, el sistema de deducciones colombiano o el conjunto de medidas de Costa Rica. Las alternativas pueden ser muchas y variadas.

La formación adquirida debería acreditarse y controlarse por las autoridades y para ello pueden seguirse algunos ejemplos previstos en las normativas en vigor<sup>31</sup>.

#### Medidas básicas a considerar en la legislación sobre jóvenes

- Establecer un análisis detallado de la población que se regula (mapa) con sus eventuales necesidades para facilitar su integración en condiciones de igualdad al mercado de trabajo.
- Determinar y recopilar toda la legislación existente sobre jóvenes, así como los órganos encargados de su aplicación en aras a desarrollar un análisis coherente.
- Revisar los diferentes textos legales internacionales y subregionales existentes, determinar la aplicación y considerar su seguimiento a nivel nacional.
- Revisar la Legislación Laboral, si necesario desde la base de los principios de coherencia, respeto a los derechos fundamentales y favorecimiento de la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo.
- Establecer el papel de los diferentes mecanismos e instituciones para garantizar la efectiva aplicación de las medidas legislativas.
- Dotar de base legal coherente a las políticas y programas laborales.
- Evitar la precarización.
- Integrar la medidas previstas en las políticas de empleo generales.
- Atender a los colectivos específicos.

<sup>31</sup> Las legislaciones de América Latina y el Caribe son muy variadas desde las denominaciones tales como Certificados de Aptitud Profesional en Colombia, Costa Rica o Panamá, Carta Oficio de Aprendiz en Brasil, la Constancia de Habilidades Laborales de México, y las constancias y Certificados de Capacitación de Argentina, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.

## BIBLIOGRAFÍA

---

**CINTERFOR.** *Jóvenes y capacitación laboral. El desafío del acceso, la calidad y la adecuación institucional. Juventud, educación y empleo.* Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, OIT-CINTERFOR, Organización Iberoamericana de la Juventud, Montevideo: OIT-CINTERFOR, Organización Iberoamericana de la Juventud, 1998.

**CHACALTANA, Juan.** *Economic implications of labor and labor-related laws on SMEs : a quick review of the Latin American experience.* Lima: OIT, setiembre de 2006.

\_\_\_\_\_ *Empleo para los jóvenes.* Lima: CEDEP-GTZ-CEPAL, 2006.

**HENDERSON, Humberto.** *Educación, formación profesional y empleo para jóvenes en América latina y el Caribe.* Montevideo: OIT - CINTERFOR. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro84/libro84.pdf>

**MARINAKIS, Andrés.** *La rigidez de los salarios en Chile.* En: Revista de la CEPAL No. 90. Santiago de Chile: CEPAL, diciembre, 2006.

**OIJ.** *Informe Final del Programa Regional de Acciones para la Juventud en América Latina (PRADJAL 1995-2000).* VII Conferencia Iberoamericana de Ministros de Juventud. Ed. Organización Iberoamericana de Juventud. Madrid: Secretaría General de la OIJ, 2001.

**OIT.** *Tendencias mundiales del empleo juvenil.* Ginebra: OIT, octubre de 2006. <http://www.ilo.org/trends>

\_\_\_\_\_ *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean.* Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-webdev/documents/publication/wcms\\_082609.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf))

**ROSAS, Gianni y ROSSIGNOTTI, Giovanna.** *Empezar bien el milenio, con empleo decente para los jóvenes.* Revista Internacional del Trabajo, Vol. 124, núm. 2, pp. 153-178 (26). Ginebra: OIT, 2005.

**LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y SU  
CONTRIBUCIÓN A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL**

---

**ANDRÉS YURÉN**

**ESPECIALISTA EN ACTIVIDADES PARA LOS EMPLEADORES  
OFICINA SUBREGIONAL DE LA OIT PARA EL CONO SUR DE AMÉRICA LATINA**



## ÍNDICE

¿Qué pueden hacer las organizaciones de empleadores a favor del empleo juvenil?	224
1. Participar e influir en los debates nacionales para el diseño e implementación de políticas de empleo que favorezcan la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo	224
2. Promover el desarrollo de servicios de intermediación laboral eficientes para conectar la demanda del mercado laboral con la oferta de trabajo juvenil	225
3. Fomentar el espíritu emprendedor de los jóvenes	226
4. Trabajar con las instituciones de formación	227
5. Fomentar la participación de los emprendedores jóvenes en las organizaciones empresariales	228
6. Influir en los Gobiernos para promover una mayor asignación de recursos al sistema educativo nacional	229
7. Promover acciones de responsabilidad social en el ámbito de la educación	231
Conclusión	232

### **Las organizaciones de empleadores y su contribución a la promoción del empleo juvenil**

Las organizaciones de empleadores tienen un papel fundamental que desempeñar para fomentar el empleo de los jóvenes. La experiencia muestra el gran aporte que estas organizaciones pueden dar en los ámbitos de formación profesional y la capacitación, y con respecto a su capacidad de influir en el diseño de políticas públicas que favorezcan la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo.

El nivel de empleo de los jóvenes estará determinado por la disponibilidad de puestos de trabajo y por la situación general del mercado laboral en los respectivos países. Cada vez existe mayor confianza en que el sector privado es el principal generador de empleo, debido al proceso de mundialización que se extiende por todos los países y a la reducción de la máquina burocrática y del gasto público por parte de los gobiernos.

Paradójicamente, aunque los empleadores tienen un papel directo en la creación de empleo –y en lo que respecta al empleo de los jóvenes, proporcionándoles su primer empleo–, sin un clima macroeconómico apropiado, sin inversiones y sin un marco de políticas de empleo propicio al crecimiento económico estable y a la generación de empleo, ellos no podrán cumplir su papel de manera eficaz. En este contexto, la colaboración y el diálogo social entre empleadores, gobiernos y trabajadores es de fundamental importancia.

En la mayoría de las acciones emprendidas por los empleadores en el ámbito del empleo juvenil, las organizaciones de empleadores desempeñan una función de coordinación que resulta fundamental para hacer posibles tales acciones. Debido a sus características, estas organizaciones pueden desempeñar al menos tres funciones estratégicas:

- Las organizaciones y sus servicios permiten a los empleadores agrupar y compartir recursos (por ejemplo de tipo financiero, técnico o institucional), minimizando el costo para los empleadores individuales y permitiendo ahorros a gran escala en iniciativas como programas de aprendizaje, formación en el lugar de trabajo, apoyo técnico a empresas, bolsa de trabajo e investigación. Para llevar a cabo estas funciones, es imprescindible asignar los recursos necesarios, teniendo en mente que no todos los empleadores tienen la misma capacidad económica para contribuir de la misma manera.

- La participación de las organizaciones de empleadores es imprescindible en las alianzas que puedan alcanzarse entre las escuelas y la industria, en las negociaciones colectivas sobre los términos y condiciones del empleo de jóvenes y aprendices, en la reforma legislativa, en la defensa y formulación de políticas en el ámbito nacional y en el establecimiento de vínculos con otras instituciones y sectores.

- Las organizaciones de empleadores están bien posicionadas para realizar campañas de sensibilización y de difusión de información, dar a conocer buenas prácticas y replicar experiencias modelo, y movilizar a los empleadores hacia objetivos nacionales.

### **¿Qué pueden hacer las organizaciones de empleadores a favor del empleo juvenil?**

#### **1. Participar e influir en los debates nacionales para el diseño e implementación de políticas de empleo que favorezcan la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo**

Un elemento esencial para lograr una política exitosa de promoción del empleo juvenil es identificar, de acuerdo a cada país, los componentes que son relevantes para los jóvenes en edad de trabajar e incluirlos en el diseño de las políticas de promoción. Una política de promoción de empleo juvenil debería alcanzar los siguientes objetivos: (i) crear posibilidades de empleo sustentable y productivo; (ii) compaginar las capacidades de los jóvenes con las necesidades del mercado laboral; (iii) reducir las tasas de desempleo juvenil.

El desempleo de los jóvenes es un reflejo de la situación general de desempleo en cada país, así como de la situación de la macroeconomía en general. Sin embargo, las causas del desempleo de los jóvenes son específicas, por lo que requieren de respuestas y soluciones según cada caso. Sin embargo, en el proceso de elaborar la política de promoción del empleo juvenil y en el diseño de medidas específicas para los jóvenes, se debería evitar perjudicar a otros grupos demográficos.

Las políticas de empleo juvenil necesitan ser flexibles para poder dar respuestas a un mercado laboral dinámico y a un mundo de transformaciones rápidas. Un primer paso es detectar cuáles son los factores originales que hacen que los jóvenes se vean impedidos de encontrar empleo o que opten por las alternativas ofrecidas por el sub-empleo. En este sentido, habría que señalar que los factores pueden encontrarse en ambos lados de la ecuación: por un lado los propios jóvenes, y por el otro el empleador potencial. Por tanto, las políticas deberán diseñarse con

ambos elementos en mente. Pero lo más importante es considerar que “los jóvenes” no son un grupo homogéneo.

#### Red de Empleo Juvenil -YEN (Jamaica)

En apoyo a la Red de Empleo Juvenil -conocida como la YEN por sus siglas en inglés (Youth Employment Network)- promovida por la Organización Internacional del Trabajo, junto con el Banco Mundial y las Naciones Unidas, en septiembre de 2005, la Federación de Empleadores de Jamaica (Jamaican Employers' Federation – JEF) activó la Red de Empleo Juvenil de Jamaica (Jamaican Youth Employment Network – JYEN).

A través de la JYEN, los empleadores de Jamaica buscaron dar respuesta a los altos niveles de desempleo y a la necesidad de mejorar las capacidades laborales de la juventud jamaicana. La JYEN es una iniciativa plural que está liderada por la JEF, y cuenta con el apoyo de 23 otros organismos que comparten como objetivo común la necesidad de promover mejores oportunidades de empleo a los jóvenes.

Desde su puesta en marcha, la JYEN ha facilitado el diálogo social y el desarrollo de programas en cuatro áreas específicas: creación de empleos, igualdad de oportunidades, espíritu empresarial y empleabilidad.

Los beneficiarios de la JYEN son principalmente jóvenes de comunidades rurales, jóvenes con capacidades disminuidas, jóvenes con VIH y SIDA, jóvenes de comunidades al interior de las zonas urbanas (inner city communities), jóvenes desertores del sistema educativo (secundaria y terciaria) y jóvenes que trabajan en las calles.

## **2. Promover el desarrollo de servicios de intermediación laboral eficientes para conectar la demanda del mercado laboral con la oferta de trabajo juvenil**

La selección de personal se ha convertido en un instrumento imprescindible para el desarrollo y crecimiento de cualquier actividad empresarial. Para las empresas en general, y de manera especial para las de pequeña y mediana dimensión, los procesos de reclutamiento o selección presentan notables dificultades, dada la escasez de tiempo y de personal cualificado para realizarlos. Un buen servicio de intermediación laboral ofrece y amplía las alternativas laborales a los jóvenes que se encuentran empleados o desempleados, brindando a las empresas mayores opciones para la elección del personal requerido, ajustándose a las necesidades e incrementado su productividad.

Las organizaciones de empleadores pueden ser actores clave en el establecimiento de servicios de intermediación laboral eficientes en los ámbitos nacionales. Para los empleadores, un buen sistema de intermediación laboral

mejora las posibilidades para contar oportunamente con la oferta de mano de obra requerida por los procesos productivos, les permite reducir tiempo y costos en reclutamiento de personal, les brinda información de todo el territorio nacional, facilitando la colocación por zonas geográficas y les ofrece la posibilidad de publicitar ofertas de empleo.

Gracias a sus miembros, las organizaciones de empleadores pueden generar y aportar información sobre las necesidades reales de las empresas. Esta información resulta indispensable para un eficaz y dinámico funcionamiento de cualquier sistema de intermediación laboral, abriendo así la posibilidad de ofrecer más oportunidades de empleo a los jóvenes.

### **3. Fomentar el espíritu emprendedor de los jóvenes**

Los nuevos emprendimientos y la promoción del espíritu empresarial son objetivos indispensables para la elaboración de las políticas de desarrollo actuales, a través de la pequeña y mediana empresa. Cada vez más hay una mayor conciencia sobre la necesidad de transformar la política empresarial, incorporando la promoción de nuevos emprendimientos y una nueva mentalidad que valoriza la actividad empresarial como ejes de las políticas de desarrollo.

El objetivo es fomentar la actividad emprendedora e incrementar la competitividad de la economía, a través del fortalecimiento de las empresas existentes, fomentando la innovación, e incrementando el número de empresas que entran en el mercado. Sin embargo, solamente un porcentaje muy reducido de los jóvenes que ingresan anualmente al sistema productivo de un país lo hacen como emprendedores de su propio negocio o como independientes. Existe un déficit de vocación empresarial entre los jóvenes. Parte del problema deriva de los sistemas educativos tradicionales. Los niños y jóvenes son educados para ser trabajadores, no emprendedores. Por lo general, la sociedad otorga al “riesgo” una connotación negativa.

El conocimiento que los empresarios tienen de los retos que ellos enfrentan en sus respectivos entornos, así como la red de contactos establecida por su propia membresía, hacen de las organizaciones de empleadores socios estratégicos en el desarrollo de políticas de fomento al espíritu emprendedor. Un ejemplo de ello es la iniciativa emprendida por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) quienes a través de su programa “ANDI DEL FUTURO – Jóvenes Emprendiendo por Colombia” está formando a los futuros empresarios del país.

#### ANDI DEL FUTURO – Jóvenes Emprendiendo por Colombia

Este programa iniciado hace dos años busca apoyar a jóvenes vinculados con la ANDI (hijos de empresarios afiliados, hijos de empleados de alguna empresa afiliada, o hijos del personal de la ANDI) para que sus ideas se conviertan en proyectos viables y en empresas reales.

La ANDI DEL FUTURO ha establecido diversos comités, entre los que destaca el Comité Empresarial, cuya función es la de orientar a jóvenes que quieren crear una empresa. De esta manera, el Comité asesora la realización de un plan de negocios y capacitaciones empresariales; busca apoyo en instituciones gubernamentales e internacionales, y adelanta los contactos necesarios para lograr la participación de conferencistas especializados, todo con el fin de facilitar el proceso inicial de creación de una empresa.

Otro comité es el Comité de Prácticas, el cual se encarga del montaje, investigación, desarrollo y puesta en práctica de un sistema viable para que los jóvenes de la ANDI del Futuro puedan hacer sus prácticas en las empresas afiliadas a la ANDI.

En este contexto, también se ha establecido el “Premio Colombiano ANDI a la Creación de Empresa”. Este premio tiene el objetivo de fomentar el desarrollo empresarial en los jóvenes colombianos, así como reconocer y estimular las aptitudes e ideas de los mismos. El premio se entrega anualmente en el marco de la Asamblea General de Afiliados de la ANDI. El ganador se elige teniendo en cuenta factores tales como: viabilidad, oportunidad de negocio, rentabilidad, potencial de crecimiento y estabilidad de mercado del proyecto.

El ganador tiene un reconocimiento público a través de la divulgación en medios de comunicación, recibe apoyo por medio de asesorías que le brinda la ANDI en temas relacionados con su proyecto y apoyo financiero en un monto de \$10 millones de pesos colombianos (aproximadamente US\$ 4,500). También es presentado ante las entidades, públicas o privadas, que estén involucradas en fomentar la creación de nuevas empresas.

#### 4. Trabajar con las instituciones de formación

Las instituciones educativas y de formación deberían interactuar con el sector privado y buscar una colaboración estrecha con las empresas. La educación es, sin duda, la mejor herramienta que se puede brindar a los jóvenes para incrementar sus oportunidades de empleo. La mayor contribución que se puede hacer para mejorar las perspectivas futuras de empleo de los niños y niñas de hoy, es manteniéndolos en las aulas escolares hasta que tengan dominio de la lectura, escritura y manejo de los números. La educación impulsa el desarrollo sostenible, aumenta la productividad y la competitividad de los países.

Las organizaciones de empleadores pueden jugar un papel fundamental para influir en quienes tienen la responsabilidad de mejorar la relevancia y la eficacia de la educación profesional y de la formación. Una buena educación / formación facilitará el acceso de los jóvenes que buscan trabajo y creará oportunidades de empleo.

Un ejemplo es el acuerdo de colaboración entre la Cámara de Industrias del Uruguay (cúpula empresarial del Uruguay) y el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), firmado en diciembre de 2005, que estableció un programa de pasantías técnicas.

#### Programa de pasantías técnicas - Alianza CIU y LATU (Uruguay)

La Cámara de Industrias del Uruguay (cúpula empresarial del Uruguay) estableció, junto con el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), un programa de pasantías técnicas. Gracias a este programa, cerca de 60 jóvenes han sido formados a través de prácticas profesionales realizadas en aproximadamente 40 empresas pequeñas y medianas. El objetivo de este programa es fomentar la innovación en el diseño de nuevas tecnologías y desarrollo de nuevos productos.

El LATU fue creado el 1° de Abril de 1965 como fruto del esfuerzo conjunto de los sectores público y privado. Es una entidad de derecho público no estatal, administrada por un Directorio compuesto por tres personas, un representante del Poder Ejecutivo, uno de la Cámara de Industrias del Uruguay y otro del Banco de la República Oriental del Uruguay.

Tiene como misión impulsar el desarrollo sustentable del país y su inserción internacional a través de la innovación y transferencia de soluciones de valor en servicios analíticos, metrológicos, tecnológicos, de gestión y evaluación de la conformidad de acuerdo a la normativa aplicable.

### 5. Fomentar la participación de los emprendedores jóvenes en las organizaciones empresariales

El rol de las organizaciones de empleadores en el mercado de trabajo y su conocimiento del mismo les permite contribuir de forma importante a la concepción y aplicación de las políticas relativas al empleo juvenil, al reforzar los vínculos que existen entre las instituciones educativas y de formación y las necesidades del mercado de trabajo, y al concebir y poner en práctica políticas de empleo nacionales.

El empleo de los jóvenes se ha convertido en una prioridad política para las organizaciones de empleadores. Sin embargo, los jóvenes solamente constituyen una pequeña parte de los miembros de las organizaciones de empleadores. Si se logra entender mejor que los jóvenes son un recurso humano dinámico, se podría contribuir a promover la participación, la pertinencia y, por consiguiente, la capacidad general de los interlocutores sociales. Acercar a los jóvenes al mundo gremial empresarial aumenta las posibilidades de que se afilien en su vida adulta a dichas organizaciones. Por ejemplo, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) ha establecido La Comisión de Empresarios Jóvenes.

### La Comisión de Empresarios Jóvenes COPARMEX - México

La Comisión fue creada para dar a conocer los principios de COPARMEX a las generaciones de jóvenes y está encargada de despertar vocaciones empresariales en ellos con el objeto de que se conviertan en empresarios comprometidos con México. Su misión es la de formar empresarios jóvenes, líderes, éticos, responsables, comprometidos y con visión social. Algunos servicios y actividades que ofrece la comisión de empresarios jóvenes de COPARMEX incluyen:

- Asesorías especializadas en Marketing, Administración Finanzas, Contabilidad, Comercio Internacional, Diseño Publicitario, Relaciones Publicas y Recursos Humanos por parte de especialistas. Estas asesorías pueden ser impartidas por los mismos asociados, maestros o empresarios voluntarios.
- Conferencias Mensuales. Se exponen temas de actualidad por prestigiados profesionales, empresarios y funcionarios de gobierno. Se realizan congresos con renombrados expositores como invitados, que ayudarán a tener una visión más amplia del mundo de los negocios.
- Cursos y Talleres sobre diferentes temáticas, enfocados a optimizar los recursos de la empresa y formar empresarios íntegros.

## 6. Influir en los Gobiernos para promover una mayor asignación de recursos al sistema educativo nacional

Al finalizar la década de los 90, más allá de los esfuerzos y avances sectoriales, los sistemas educativos no han logrado aún atender las necesidades de formación de toda la población, en particular la de los jóvenes. Según las estadísticas elaboradas por la UNESCO, si bien el promedio de escolaridad de la población es de 6.3 años, el 10% de los niños provenientes de hogares con mayores ingresos alcanza 11.4 años de escolaridad, mientras que el 10% de los niños provenientes de hogares más pobres llega solamente a 3.1 años. Esta situación está asociada a factores económicos, sociales y culturales de los diversos grupos de población de estos países. Aun cuando los gobiernos de la región han incrementado los presupuestos destinados al sector educativo, el promedio de inversión en educación y formación en la región es de 4.7% con respecto del PIB, cifra muy por debajo del mínimo del 6% recomendado por el Foro Mundial de Dakar para asegurar una educación de calidad para todos.

La inversión por alumno en los países de la región, en los niveles de enseñanza básica y secundaria, es inferior a la mitad de la que realizan los países desarrollados, siendo precisamente estos niveles los que contribuyen a una mayor rentabilidad, tanto desde el punto de vista personal como social. La construcción de sociedades democráticas, cohesionadas y en crecimiento se logrará efectivamente si la educación



es considerada eje de los proyectos de desarrollo, de las políticas públicas y de las iniciativas de integración regional.

El cumplimiento de los Objetivos y Metas del Milenio contribuiría a la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones más desfavorecidas, reconociendo el valor de la educación a lo largo de la vida de las personas. La inversión en educación es prioritaria para conseguir el armónico desarrollo económico y social. Puede proporcionar, simultáneamente, avances en eficiencia y en equidad, en crecimiento económico y en cohesión social, y constituir un canal idóneo para avanzar hacia la sociedad del conocimiento.

Varias de las organizaciones empresariales han incluido en su “Visión de futuro” la importancia de mejorar los sistemas de educación como herramientas indispensables de desarrollo. Con frecuencia, esta expresión se materializa en documentos oficialmente adoptados por las organizaciones de empleadores, en los cuales se presentan las prioridades empresariales en la agenda nacional de desarrollo. Estos documentos sirven como herramientas de influencia para orientar las acciones de los gobiernos en temas de interés específico para los empresarios.

Algunos ejemplos de esto son el documento titulado: “Hacia una Nueva Estrategia de Crecimiento Económico: Iniciativa El Salvador 2024”, adoptado en

**“Hacia una Nueva Estrategia de Crecimiento Económico:  
Iniciativa El Salvador 2024”  
Asociación Nacional de la Empresa Privada (El Salvador)**

En el marco del Encuentro Nacional de la Empresa Privada de 2005, la Asociación Nacional de la Empresa Privada de El Salvador presentó su visión de país para el 2024 titulado: “Hacia una Nueva Estrategia de Crecimiento Económico”. Dicho documento formula estrategias concretas para resolver necesidades básicas de la población de menores ingresos. Tales estrategias son la primera parte del proceso de largo plazo.

El documento reconoce que si “...El Salvador aspira a insertarse competitivamente en ese nuevo entorno mundial, debe ejecutar acciones para aumentar la inversión en capital humano, de modo que uno de los pilares de la plataforma competitiva en el largo plazo sea la existencia de una fuerza de trabajo bien calificada, que sirva de soporte a los altos niveles de productividad que requiere el desarrollo de industrias de alta tecnología en el país.” “Alcanzar los 12 grados de escolaridad promedio de los mayores de 6 años para el año 2015, sin duda cambiaría el rostro del país en términos de la productividad de los salvadoreños, y nos pondría en la senda de aceptables niveles de competitividad. Esta es una meta realizable siempre y cuando la voluntad política y los recursos financieros, humanos y materiales se tengan a disposición”.

**“Mapa Estratégico de la Industria 2007-2015”  
Confederación Nacional de la Industria (Brasil)**

En el marco del Foro Nacional de la Industria, decenas de organizaciones empresariales y cientos de empresarios se reunieron para realizar una reflexión sobre el futuro de la industria en Brasil y la visión de país que querían para el futuro. El producto final de ese trabajo, desarrollado en un periodo de 6 meses, fue un documento titulado “Mapa Estratégico de la Industria 2007-2015”. El documento identifica a la educación y la salud como elementos básicos para el desarrollo y propone garantizar la calidad de la educación básica y de una educación superior adecuada a las necesidades de la economía del conocimiento y del sistema productivo. También busca fortalecer la educación profesional y tecnológica, promover la inclusión digital y la cultura del emprendimiento, difundir los valores de la libre iniciativa y ética empresarial, y garantizar el acceso a un sistema de salud de calidad. El mapa estratégico establece indicadores de avance para cada una de estas áreas.

2005 por la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP – El Salvador) y el “Mapa Estratégico de la Industria 2007–2015” adoptado por la Confederación Nacional de la Industria – Brasil.

### **7. Promover acciones de responsabilidad social en el ámbito de la educación**

La responsabilidad social implica una decisión de ir más allá del mero cumplimiento de la ley. Tiene un carácter voluntario y heterogéneo que se adaptará a las circunstancias específicas de cada país, así como de las capacidades institucionales de la organización empresarial concernida.

Aunque los límites entre la acción gubernamental y la actividad empresarial no siempre son inamovibles, es importante darse cuenta de que los gobiernos tienen un papel claramente establecido en la sociedad, que consiste en prestar determinados servicios en ámbitos tales como, la salud y la educación, la redistribución de la riqueza y la garantía de la seguridad, entre otros.

En la eventualidad que los gobiernos no consignen o se muestren incapaces de cumplir con su cometido, las organizaciones de empleadores pueden considerar oportuno, desempeñar acciones que mitiguen esta carencia a través de iniciativas voluntarias de responsabilidad social. Por ejemplo, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), en el marco de las acciones de responsabilidad social que realiza, ha establecido un programa denominado “Becarios Tutores” con miras a mejorar la educación básica de los niños hondureños.

**“Becarios Tutores”  
Consejo Hondureño de la Empresa Privada**

El Programa “Becarios Tutores” es una iniciativa de apoyo a la educación básica de la Fundación del Consejo Hondureño de la Empresa Privada. El objetivo de “Becarios Tutores” es contribuir a la reducción de los altos porcentajes de reprobación escolar en alumnos de 1º, 2º y 3º grado de primaria a través de tutorías o reforzamiento escolar de las áreas de Español y Matemáticas. El programa selecciona a los Tutores entre los alumnos de 5º y 6º grado de primaria con altos rendimientos académicos (un índice superior al 91%).

Como resultados del programa, se han atendido 21 escuelas entregando becas mensuales por un monto de 200 Lempiras a más de 800 alumnos y alumnas Tutores y Tutoras, merienda en las tutorías y útiles escolares. Estos alumnos Tutores atendieron a unos 1500 alumnos y alumnas Pupilos de 1º, 2º y 3º grado.

Los alumnos y las alumnas tutores mantuvieron y en algunos casos aumentaron su índice académico superior al 91 por ciento. Por su parte, todos de los pupilos aumentaron su índice académico. El promedio global de los pupilos al iniciar el programa en las escuelas participantes es de un 44 por ciento; al finalizar el año escolar el promedio adquirido de estos pupilos es de un 68 por ciento promedio. En algunas escuelas, en el primer año de implementación de Becarios Tutores, los pupilos bajan su índice de reprobación de 30% a 10%, y luego de dos años de implementación a 5% y en otros casos a 0%.

Con el apoyo de maestros de primer y segundo grado se ha elaborado una Guía Temática para Tutorías, la cual es utilizada por los tutores como herramienta para realizar las tutorías. Con firma de convenios interinstitucionales con Visión Mundial, CARE y CRS se han beneficiado a 210 tutores de seis Centros Educativos. Simultáneamente a la implementación de Becarios Tutores, se realizaron exitosamente gestiones para mejorar la infraestructura y equipamiento en tres Centros Educativos.

## **Conclusión**

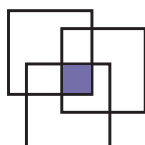
Las organizaciones de empleadores tienen mucho que aportar en la búsqueda de soluciones para los retos del desempleo juvenil. Dicho aporte se hace en el día a día, de forma natural, desempeñando sus funciones de representación del mundo empresarial y su participación en los grandes debates nacionales sobre el empleo y el desarrollo. Las organizaciones de empleadores deben colaborar con los gobiernos a fin de conseguir un entorno adecuado para la creación de empresas y de empleos dignos y productivos. Además, las organizaciones de empleadores pueden contribuir para estimular la mejora del sistema educativo y de formación profesional, así como desempeñar una función importante de concienciación pública sobre las soluciones al problema del empleo de los jóvenes.

El empleo de los jóvenes es el resultado de la interacción de toda una serie de factores; el desempleo juvenil es, en gran medida, reflejo del nivel

acumulado de desempleo y de la situación macroeconómica. No se pueden mejorar las oportunidades laborales sin crecimiento económico y sin un marco macroeconómico, educativo y legislativo que fomente la creación de empleo. Sin embargo, los empleadores, al igual que otros grupos interesados como los gobiernos, las organizaciones de trabajadores, los educadores, y los padres, pueden desempeñar un papel relevante en el fomento del empleo juvenil y hacer frente al problema de los jóvenes sin trabajo.

El papel de las organizaciones de empleadores en relación con los retos planteados por la desocupación juvenil deberá adaptarse a las circunstancias propias de su entorno nacional, teniendo en cuenta las causas del desempleo juvenil, el contexto socioeconómico y la función de los interlocutores sociales en la formulación de políticas sociales y laborales.

La OIT tiene una gran capacidad y experiencia para apoyar a las organizaciones de empleadores para potenciar su contribución al desarrollo de políticas que generen entornos favorables para el empleo de los jóvenes. Dichos entornos deben propiciar el fortalecimiento de la empleabilidad y fomento del espíritu empresarial juvenil, así como, en términos más generales, la eliminación de obstáculos que entorpecen el acceso al empleo a hombres y mujeres de todas las edades.



“Estamos desperdiciando el potencial económico de una gran parte de la población, en especial en países en desarrollo que son los que menos se lo pueden permitir. Por eso los países deben concentrarse en los jóvenes”.

“Solamente a través de las oportunidades de trabajo decente los jóvenes podrán salir por sí mismos de la pobreza. Las estrategias de empleo juvenil son una contribución clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio”.

**Juan Somavia**  
**Director General**

