

JUVENTUD Y MERCADO LABORAL: Brechas y Barreras

FLACSO - Biblioteca

3/10/16

331.1
1980j

331.34 Charlin de Groote, Marcelo; Weller, Jürgen, eds.
C478 Juventud y Mercado Laboral: Brechas y Barreras.
Santiago, Chile; FLACSO-Chile; CEPAL, 2006
252 pp.
ISBN: 956-205-212-5

MERCADO DE TRABAJO; JUVENTUD; EMPLEO; POLÍTICA LABO-
RAL; INSERCIÓN LABORAL; DESEMPLEO JUVENIL; DESIGUAL-
DAD SOCIAL; CHILE.

© FLACSO-Chile Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO-Chile

Naciones Unidas 2006
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

BIBLIOTECA - FLACSO - E C

Fecha: 28 / Nov / 2006

Donación: FLACSO-Chile

LC/R.1231

Inscripción Nº 155.675
ISBN: 956-205-212-5

Coordinación editorial: Carolina Contreras
Diseño, Corrección e Impresión: ALFABETA ARTES GRÁFICAS

Julio 2006

FLACSO-Chile
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura
Santiago - Chile
<http://www.flacso.cl>

REG. 18311

CUT. 161.1

BIBLIOTECA - FLACSO

Este documento fue compilado en el marco de las actividades del proyecto "Integración de jóvenes al mercado laboral (GER/03/99)", ejecutado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en conjunto con la *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GTZ) y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ).

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial de la CEPAL, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de las organizaciones mencionadas.

Índice

Presentación

REINHARD VON BRUNN 5

Prólogo

JÜRGEN WELLER 9

Introducción

MARCELO CHARLIN 13

Requerimientos de la Demanda Laboral

CARMEN LUZ CAMPUSANO, CAROLINA DE LA LASTRA 25

Trayectorias Laborales Juveniles

CAROLINA DE LA LASTRA, CARMEN LUZ CAMPUSANO 51

Trayectorias Laborales de los Jóvenes Chilenos

MARIANA SCHKOLNIK 83

Expectativas y Estrategias Laborales de Jóvenes y Adultos Jóvenes en Chile

LEANDRO SEPÚLVEDA 127

Políticas y Programas de Apoyo a la Inserción Laboral de los y las Jóvenes en Chile

PAULINA FERNÁNDEZ, MARCELO CHARLIN 169

Propuestas sobre Políticas, Programas y Proyectos para el Fomento de la Inserción Laboral de Jóvenes en Chile

MARCELO CHARLIN, PAULINA FERNÁNDEZ, FRANCESCA CAMELIO 215

Presentación

Reinhard von Brunn
Director
Agencia GTZ en Chile

La inserción laboral de los y las jóvenes no es un problema exclusivamente latinoamericano ni menos chileno, más bien se observa a escala mundial. Recordemos en este contexto las insistentes manifestaciones callejeras en marzo y abril de 2006, de una desesperada juventud francesa que sufre una tasa de desempleo juvenil de un 20%; esa juventud marchó para protestar en contra de una nueva ley que les parecía recortar sus derechos laborales. O miremos la larga discusión pública en Alemania en torno a castigar, a través de pagos forzosos, a aquellas empresas que no cumplan en recibir un cierto número de aprendices por año. En un mundo económico cada día más globalizado observamos dos tendencias: por una parte, debido a la utilización de tecnologías de punta, los procesos manufactureros se robotizan cada vez más y esto no contribuye a la creación de nuevos puestos de trabajo, más bien los hacen obsoletos. Y por la otra, las tareas donde el ser humano todavía es imprescindible, resultan ser más y más complejas por lo que requieren de un alto grado de educación y capacitación. A esto se suma que en muchos países, por razones demográficas, el número absoluto de jóvenes que quieren entrar al mundo laboral está en permanente aumento y por ende sube la presión por crear más empleos.

De ahí la gran responsabilidad de los gobiernos y de las sociedades en general de reconocer el enorme potencial que representan sus juventudes y de generar oportunidades para que cada joven, en su momento y según sus calificaciones, pueda asumir una tarea adecuada. Esto necesariamente requiere de un sistema de educación diferenciada y ojalá gratuita, de alta calidad y que incluya los perfiles de tecnologías avan-



zadas, y, además, requiere de una estrecha cooperación público-privada para que el diseño del sistema educacional concuerde con las demandas reales de los empleadores y finalmente no produzca graduados frustrados, porque nadie va a utilizar lo que han aprendido.

En Chile, la tasa de desocupación juvenil duplica la tasa de desocupación general e, incluso, en algunos períodos del año la triplica. Los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile señala que el desempleo juvenil –jóvenes entre 15 y 24 años– a fines de 2005 era de 17.2%, mientras que la tasa de desocupación general del país en el mismo período era de un 7.0%.

La situación anterior es mucho más preocupante si se considera a los jóvenes provenientes de las familias más pobres. Al respecto, el Segundo Informe Nacional de la Juventud, publicado en febrero 2006 por el Instituto Nacional de la Juventud, toma los datos de desempleo juvenil por quintil de ingresos y compara los datos de la encuesta CASEN de 1994 y la de 2003, teniendo como resultado que la tasa de desocupación para jóvenes de 15 a 24 años del primer quintil de ingreso del hogar aumentó del 28% al 39%. En el mismo período, la tasa de desocupación de jóvenes del quintil más rico aumentó de 5% al 8%.

En otras palabras, los datos de la encuesta CASEN para el período 1994-2003 sugieren que en forma consistente en el tiempo, la probabilidad de que un joven pobre (quintil I) esté desocupado, es 5 veces la de un joven rico (quintil V). Las situaciones más desfavorables se registran en la juventud temprana (15 a 19 años), en las mujeres, en los jóvenes menos educados y en los más pobres.

No es casual entonces que, iniciado un nuevo período de gobierno (2006-2010), el énfasis de la oferta pública dirigida a jóvenes esté centrada en enfrentar el desempleo juvenil, lo cual se expresó en algunas de las medidas para poner en marcha los primeros cien días de gobierno, entre las que se encuentran: ampliar la cobertura de la subvención a la contratación de mano de obra de jóvenes, difundir el sistema búsqueda de empleo por Internet en una bolsa de empleo joven y dar a conocer las posibilidades que la actual legislación ofrece para que jóvenes puedan optar a trabajos de tiempo parcial. Por último, se amplió la cobertura del Programa de Aprendices del SENCE, este último surgido de la cooperación alemana, cuando se implementó el proyecto destinado a incorporar en Chile el Sistema de Educación Dual (FOPROD), con el apoyo de GTZ.

El aporte de la cooperación técnica alemana, GTZ, en esta temática ha sido significativo en el desarrollo de instrumentos específicos: el primero de ellos ha sido el diseño e implementación de una experiencia de trabajo con jóvenes en el ámbito de la empleabilidad, a través del Proyecto Interjoven. Los aprendizajes de esta experiencia se han incorporado tanto en el Instituto Nacional de la Juventud, INJUV, como en instru-

mentos del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS. Además, GTZ ha apoyado otras estrategias complementarias: una fue el desarrollo y adaptación a la realidad chilena, en conjunto con Chile Califica, de un programa computacional destinado a facilitar la orientación vocacional y laboral de los jóvenes (JOB LAB). Otro ha sido un proyecto destinado a incorporar la perspectiva de juventud en los servicios que entregan las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL, que cuentan con el apoyo de SENCE, de manera que los jóvenes puedan ser derivados exitosamente a programas de capacitación, nivelación de estudios o a trabajos específicos.

Los estudios de inserción laboral juvenil realizados por CEPAL con apoyo del Gobierno alemán a través de GTZ, en cinco países latinoamericanos, entre los cuales figura Chile, dan una prueba más del compromiso de la política alemana de desarrollo con la juventud de este continente. Se publican en un momento oportuno para ser discutidos en la región y en Chile, para enriquecer la formulación de propuestas concretas que mejoren las perspectivas de trabajo de este importante segmento de la población.

Agradecemos a todos los autores por su excelente labor y estamos esperanzados que estos estudios sean un aporte para mejorar la inserción laboral de las y los jóvenes. □



Prólogo

*Jürgen Weller, CEPAL**

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

En América Latina y el Caribe, según datos de la Organización Internacional del Trabajo, el desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años aumentó en ese período de 12.4% a 16.6%, triplicando la tasa correspondiente a los adultos, con lo cual prácticamente la mitad de los desempleados de la región son jóvenes. Destaca la gravedad del problema en el caso de las mujeres jóvenes cuya tasa de desempleo a nivel regional alcanzó 20.8%, un nivel significativamente más alto que en el caso de los hombres jóvenes (14.0%). Pero no solamente en los desempleados se reflejan los graves problemas de inserción laboral juvenil.

* Master en Ciencias Políticas y Doctor en Economía de la Universidad Libre de Berlín, Alemania. Oficial de Asuntos Económicos, División de Desarrollo Económico, CEPAL. Ha trabajado como investigador de la Universidad Libre de Berlín y como Experto Asociado y Experto Junior de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su principal área temática son los mercados laborales en América Latina y el Caribe.



Cabe señalar que en el grupo de entre 15 y 19 años, alrededor de un 5% –eso es uno de cada veinte jóvenes de este grupo etario– ni estudia ni se desempeña en oficios del hogar, ni trabaja, y tampoco busca trabajo; tratándose sin duda de jóvenes de alto riesgo social y futuro. Además, 20% de las mujeres jóvenes del mismo grupo etario se ocupan en oficios del hogar, lo que no les promete perspectivas favorables para una futura inserción laboral. Finalmente, entre los jóvenes que sí trabajan, un elevado porcentaje lo hace bajo condiciones precarias, inestables y con bajas remuneraciones.

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

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

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

Para contribuir a una mejor comprensión de los obstáculos para la inserción laboral de los y las jóvenes y al desarrollo de políticas y programas para mejorarla, con el apoyo del gobierno alemán y la cooperación de la Agencia Alemana de Cooperación (GTZ), la CEPAL ha llevado a cabo el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”. En cinco países (Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú) se realizaron estudios sobre la situación laboral de los jóvenes, las políticas y programas existentes, las

expectativas, experiencias y trayectorias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral y las necesidades y experiencias de las empresas con la fuerza de trabajo juvenil. Sendos documentos con propuestas se presentaron a talleres con jóvenes y a seminarios nacionales que reunieron representantes de los sectores involucrados en el tema. Finalmente, en la CEPAL se realizó un seminario regional en que se intercambiaron las experiencias de los cinco países. Dado que estos países fueron escogidos con el criterio de que en ellos la GTZ está realizando actividades de cooperación bilateral en el tema de la juventud, se seguirán aprovechando en forma directa los resultados de este proyecto para mejorar las políticas y los programas en esos países.

En el caso de Chile, los trabajos fueron realizados por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE), la empresa consultora KALEIDO y los consultores Jaime Gatica y Mariana Schkolnik.

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

Los estudios mostraron que entre los jóvenes prevalece una gran incertidumbre respecto a su futuro laboral, reforzada por la percepción de que el mercado de trabajo es altamente inestable, lo que dificulta opciones de carrera que, según ellos, ha tenido la generación de sus padres, a pesar de su nivel académico medio más bajo.

La inserción laboral de los jóvenes depende de la dinámica de la demanda laboral y, por ende, del crecimiento económico y de sus oportunidades de acumular capital humano, social y cultural, oportunidades distribuidas en forma muy desigual. Los jóvenes de menor nivel educativo –típicamente con desventajas respecto a su capital social y cultural– tienen claramente los mayores problemas de inserción laboral. Ellos generalmente están conscientes de esta situación, lo que se refleja en muchas expresiones, en el sentido que pretenden volver a estudiar para alcanzar metas académicas elevadas, aunque en muchos de estos casos las urgencias materiales impedirán este retorno a las aulas. Además, estos jóvenes no solamente reciben un pago bajo en la actualidad, sino también quedan “condenados” a desempeñarse en actividades de baja productividad y quedarían excluidos de significativos premios salariales a la experiencia. En estos

casos el mercado no valora las múltiples experiencias, ya que no implican importantes contribuciones adicionales a la productividad. En contraste, los jóvenes de mayor nivel educativo sí pueden aspirar a que su experiencia acumulada será retribuida crecientemente con salarios más altos, como lo muestra un análisis dinámico de los indicadores laborales.

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

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

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

Introducción

Marcelo Charlin, FLACSO*

"...Por eso buscamos una democracia de la que podamos enorgullecernos; lograr la participación de los ciudadanos en todo el ciclo que va de la discusión de la agenda pública a los programas de gobierno y al diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas.

En nuestras sociedades hay cada vez mayor información disponible sobre los temas de interés público, lo cual se da de la mano con una creciente mayor capacidad analítica de los ciudadanos para entender la realidad. Sin embargo, enfrentamos también dos fenómenos que entorpecen una mayor información y capacidad de examen de los ciudadanos. Uno es la simplificación en que a menudo incurren los medios al difundir asuntos de interés público de una manera que parece más preocupada de incrementar las audiencias que de ilustrar verdaderamente a estas. Otro es la tecnificación de la discusión de los asuntos públicos, la que tiene lugar en pequeños grupos estratégicos que carecen muchas veces de representatividad y no rinden cuentas a nadie..."

Discurso pronunciado por Ricardo Lagos E., durante su investidura como doctor honoris causa por la Universidad de Salamanca. 25 de octubre, 2005.

GOBIERNO, POLÍTICA Y POLÍTICA PÚBLICA

Las políticas públicas pueden entenderse, desde la perspectiva de la sociedad civil, como el proceso mediante el cual el Estado ejerce una de sus funciones fundamentales, cual es la de responder a las demandas que se plantean desde aquella y que no tienen otra vía de satisfacción sino a través de los mecanismos que la misma sociedad se ha

* Arquitecto de la Universidad de Chile, Master y Doctor en Sociología de la Universidad de York, Toronto, Canadá. Es Profesor-Investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-Chile. Trabaja en evaluación de políticas y programas públicos y en planificación, especialmente en los niveles local y territorial. Actualmente dirige en FLACSO el Portal del Desarrollo orientado, entre otros aspectos, al apoyo del microemprendimiento juvenil.

dado para ello: el Estado y su administración. Parafraseando a Jurgen Habermas: “La política pública es la intermediación, a través de la opinión pública, entre el Estado y las necesidades de la sociedad...”¹.

Las políticas públicas como proceso conjugan, al menos, dos elementos en su origen. Por una parte los lineamientos expresados en un programa o agenda de gobierno –con sus prioridades y principios orientadores de cada administración–, el cual es sometido a la aprobación y legitimación que da origen a dicho gobierno y, por la otra, el devenir de los asuntos públicos tal y como se expresan en la realidad social, política, económica y cultural. Al decir de Leonardo Garnier²,

“...desde la óptica gubernamental, se requiere reconstituir un espacio institucional capaz de una doble función. Por un lado, la de descubrir y explicitar la estrategia política que pretende guiar el accionar del gobierno en cada administración. Por otro, el de permitir la construcción ‘a partir de esa estrategia’ de un sistema de prioridades que dé orden y sentido al conjunto de políticas, programas y acciones mediante las que el gobierno piensa alcanzar sus metas. Solo de esta forma el accionar de los gobiernos logra conjugar, de manera simultánea, el sentido estratégico con el sentido de realidad...”.

O, con mayor propiedad para los efectos del argumento que se quiere exponer,

“...la casi fusión de lo político-técnico con lo político-contingente... afecta a la calidad de la política. Antes que todo, porque las miradas de lo político-técnico se acortan en virtud del aquí y el ahora con el que opera inevitablemente la política práctica. Es decir..., lo político-técnico tiende a una sobrepolitización y, por esa vía, tiende también a someterse a los reclamos inmediatistas y comunicacionales de la política contingente, sacrificando rigor intelectual”.

En esta introducción a los trabajos que aquí se presentan⁴, se quiere hacer énfasis en los eslabones de la “cadena de valor” del proceso de gestación y desarrollo de la política pública. Cadena que puede definirse como la concatenación de momentos sucesivos, desde la expresión de una demanda específica por parte de grupos o actores sociales determinados, pasando por su estudio y análisis técnico-político⁵ para proceder al diseño y formulación de una respuesta, siguiendo con la implementación de la misma, para finalizar con la evaluación del grado de satisfacción de la necesidad que originó la demanda en primer lugar.

¹ Jurgen Habermas, “Historia y crítica de la opinión pública: la transformación estructural de la vida pública”. Especialmente el capítulo VII sobre el concepto de opinión pública. Edición en español, Editorial Gustavo Gili, Barcelona, 1981, p. 68.

² Leonardo Garnier, “El espacio de la política en la gestión pública”, en Política y Gestión Pública, CLAD, Fondo de Cultura Económica, Bs.As., 2004, p. 107.

³ Antonio Cortés Terzi, <http://www.centroavance.cl/index.php?option=content&task=view&id=559&Itemid=>

⁴ Introducción que, por cierto, expresa los puntos de vista y opinión de su autor, los que no comprometen de manera alguna a los demás colaboradores de la presente edición.

⁵ Una interesante discusión sobre el equilibrio entre las dimensiones técnica y política del proceso de diseño de la política pública, en Garnier, *ibidem*.

Se trata de un proceso iterativo, en cuanto da origen a un circuito de retroalimentación que permite ajustar o cambiar tanto el diseño como la operacionalidad del mismo en función de los resultados o impactos evaluados. De ello puede desprenderse que el momento pivotal en torno al que gira el proceso corresponde al de la evaluación, toda vez que a partir de él es posible realizar, desde un ajuste de los “términos de referencia” en los cuales se plantea la demanda en el origen, pasando por la propuesta con que se responde a esta, hasta la metodología con que dicha propuesta se ejecuta.

Se trata, por otra parte, de un proceso continuo que no necesariamente termina con la “completa” satisfacción de la necesidad y demanda que le da origen, toda vez que dicha necesidad o bien requiere de atención permanente por su naturaleza, o bien evoluciona y cambia generando nuevos elementos que se incorporan al proceso en su curso, manteniendo el circuito de manera constante. En el fondo, el proceso puede ser entendido como una de las formas que asume la relación entre el Estado y la sociedad, donde el elemento central tiene que ver con lograr un entendimiento y acuerdo respecto de los términos en que se da dicha relación, es decir, con que la respuesta se corresponda con la demanda y que esta última se ajuste a las condiciones y normas que *constituyen* la relación. De otro modo podría pensarse, metafóricamente hablando, que se estaría en presencia de un “diálogo entre sordos”.

Lo anterior refuerza la importancia del momento de la evaluación en el proceso. Es a partir de ese momento que se puede determinar el grado de correspondencia o ajuste en los términos de la relación. En otras palabras, que las partes interlocutoras se estén o no entendiendo entre sí.

Sin duda que el esbozo planteado constituye un esquema grueso, pero suficiente para los efectos de la reflexión que se propone a continuación, en torno tanto a la naturaleza del proceso como a la relevancia que asume el momento de evaluar la “consonancia conceptual” del “diálogo” entre el Estado y la sociedad civil, muy específicamente en este caso, entre el Estado y el segmento joven de la sociedad.

La política pública, entonces, puede pensarse como la respuesta (oferta) del Estado a las demandas desde la sociedad civil. En este sentido, las políticas públicas se constituyen en un canal de comunicación entre ambas esferas. Si ello es así, surge la cuestión de la doble dirección involucrada en toda comunicación: está claro que la política pública es, en el sentido que se ha expuesto, una respuesta a una demanda, que asume la forma de una propuesta en términos concretos: ya sea como programa, como proyecto o intervención directa en el ámbito de la demanda específica. La cuestión es ¿cómo se plantea esta demanda o cómo se formula la necesidad a la que responde dicha oferta?

Los canales de dicha comunicación son variados y se han ido haciendo cada vez más difusos. Por un lado está la “agenda pública”, donde los medios de comunicación, especial

aunque no exclusivamente los masivos, juegan un papel central recogiendo y transmitiendo, en una suerte de "barrido" permanente, las diversas expresiones que la demanda social asume, sea por la vía del relevamiento del evento noticioso o bien por medio de la transmisión de la comunicación explícita, el *comunicado de prensa*, u otro formato.

Lo que parece claro es que los medios históricos de transmisión de la demanda social, los partidos políticos, el sindicato, los gremios u otras organizaciones similares, han ido progresiva e ininterrumpidamente perdiendo el protagonismo de antaño, al menos en términos de la imagen de funcionalidad que la opinión pública tiene de ellas. Excepto cuando dichas organizaciones recurren al formato mencionado o promueven un evento noticioso, al mismo nivel que cualquier otra agrupación social, funcional o territorial, desde el club deportivo hasta el gran *holding* empresarial, incluyendo, y de manera importante desde el punto de vista de lo que se plantea, los "movimientos" y organizaciones estudiantiles. A lo anterior no está de más subrayar el hecho de que los medios disponibles para cada organización son necesariamente diferenciales y por lo tanto las probabilidades de acceso efectivo a la agenda pública son una función de esa disponibilidad en términos de relaciones *de poder*. Pero ello no altera el hecho básico que hace de la agenda pública una entelequia, en el sentido etimológico original del concepto, esto es, un principio activo que convierte la posibilidad en realidad. Sin intentar ahondar en la cuestión de las variadas cuotas de poder que las organizaciones y/o movimientos sociales pueden llegar a acumular "y reconociendo que no se trata, por cierto, de una cuestión trivial", la pregunta original sobre los canales a través de los cuales se expresa la demanda de la sociedad civil, sea esta política, económica, cultural o de otra índole, permanece vigente.

Ahora bien, a pesar de lo anterior —o por lo mismo y contrariamente— a la *percepción pública*, expresada en la *opinión pública*, el Estado no siempre responde con eficacia y eficiencia con el diseño y la implementación de la *política pública* como respuesta a la demanda planteada, *de alguna manera*, por la sociedad civil. Esto quiere decir que no siempre se produce una sintonía, por así decirlo, entre los términos en que se plantea la demanda y los términos en que se formula la respuesta⁶. Este hecho dice relación con el tema de la política pública entendida como un proceso iterativo, un proceso del tipo *intento y error*, mediante el cual se va generando la consonancia entre los actores que concurren al mismo, lo que no es otra cosa que el ajuste entre la oferta y la

⁶ Una discusión y una propuesta sobre la manera concreta en que la opinión pública transmite la demanda social al Estado, vía círculos concéntricos de variada magnitud y peso, en Habermas, *op.cit.*

Más reciente, Noam Chomsky ha desarrollado una visión crítica sobre el tema, la que está documentada en profundidad en el sitio www.chomsky.info, un buen resumen en "What makes Mainstream Media Maistream", <http://www.chomsky.info/articles/199710—.htm>

demanda que constituyen los dos polos del proceso, lo que, por cierto, no es ningún descubrimiento de hoy,

"...el ejercicio normal de la autoridad... se funda siempre en la opinión pública siempre, hoy como hace diez años... Jamás ha mandado nadie en la tierra nutriendo su mando esencialmente de otra cosa que de la opinión pública.... La noción de esta soberanía habrá sido descubierta aquí o allá, en esta o la otra fecha; pero el hecho de que la opinión pública es la fuerza radical que en las sociedades humanas produce el fenómeno de mandar es cosa tan antigua y perenne como el hombre mismo... Lo que pasa es que a veces la opinión pública no existe. Una sociedad dividida en grupos discrepantes, cuya fuerza de opinión queda recíprocamente anulada, no da lugar a que se constituya un mando..., ese hueco que deja la fuerza ausente de opinión pública se llena con la fuerza bruta..."⁷.

Para Ortega y Gasset, los hechos, los temas, los asuntos sociales precipitan de alguna manera lo que él llama "verdad" vital, que es la realidad histórica misma y tiene un valor y una fuerza superiores a todas las doctrinas. Esta "razón" o "verdad" vivientes que, como atributo, tenemos que reconocer a toda auténtica "opinión pública", consiste, en su congruencia. Dicho con otras palabras, obtenemos esta proposición: es máximamente improbable que en asuntos graves de su país la "opinión pública" carezca de la información mínima necesaria para que su juicio no corresponda orgánicamente a la realidad juzgada. Padecerá errores secundarios y de detalle, pero tomada como actitud macrocósmica, no es verosímil que sea una reacción *incongruente* con la realidad, inorgánica respecto a ella y, por consiguiente, tóxica.

LA POLÍTICA PÚBLICA ORIENTADA AL SEGMENTO JOVEN DE LA POBLACIÓN

El caso específico que conduce a estas reflexiones, y que no es más que un ejemplo entre muchos otros, corresponde a los temas cubiertos por los capítulos del presente libro, los que se refieren a la sistematización de las diversas miradas sobre la inserción juvenil al mundo del trabajo y las políticas y programas públicos orientados a facilitarla.

En estos capítulos se interroga a los diversos interlocutores (actores) vinculados a los programas y proyectos públicos, realizados desde 1990 al 2005, orientados a promover el acceso de los y las jóvenes al mercado laboral chileno, especialmente en lo que respecta a su aspecto más problemático, cual es el de la primera experiencia de trabajo. Aspecto que pone en movimiento un círculo vicioso: la persona joven que

⁷ Ortega resulta sorprendentemente actual en general, especialmente por su calidad de visionario, capaz de adelantarse, por ejemplo, en cinco décadas a la constitución de la Unión Europea. Ver "La rebelión de las masas", especialmente su prólogo a la edición francesa y su epílogo dirigido al público inglés.

busca trabajo por primera vez carece de experiencia, lo que impide su contratación, lo que, a su vez, conspira contra el inicio del aprendizaje práctico del joven o la joven aspirante y así sucesivamente.

Cabe señalar que si bien no es posible concluir que durante los últimos quince años se ha venido implementando sistemáticamente lo que podría constituir una estrategia pública que dé cuenta de una visión de Estado en relación con el tema, no solo del empleo juvenil sino de la juventud como segmento social, lo que hace doblemente relevante el ejemplo con respecto a la reflexión general, sí figuran en la batería de programas algunos que resultan emblemáticos, al menos en lo que se refiere a su etapa de diseño y formulación: Chile-Joven es el caso más conocido, pero también hay otros que, aunque no orientados o focalizados específicamente hacia los jóvenes, tienen componentes que representan importantes oportunidades para los mismos: Chile-Califica y Chile-Emprende, para nombrar los dos más recientes.

Entre las investigaciones realizadas en el proyecto que da origen al presente libro, se hizo el levantamiento de un "estado del arte" en materia de programas públicos en el ámbito laboral juvenil y la sistematización de los mismos. Se realizó, además, entrevistas con empresarios, expertos, diseñadores, ejecutores y evaluadores de los programas, con lo cual se formularon conclusiones y propuestas, las que se discutieron en un taller con líderes jóvenes para incorporar los comentarios, críticas y, en general, las imágenes, percepciones, conceptos y opiniones de estos al documento original, el que finalmente se debatió en un seminario con actores políticos, técnicos y académicos expertos.

En suma, se consigno información cualitativa y cuantitativa relacionada con el discurso de todas las instituciones y actores relevantes vinculados al tema del trabajo y la empleabilidad juvenil, en los niveles técnico, académico, gremial y político, incluyendo, como se dijo, a los y las jóvenes mismos.

Más allá de las conclusiones específicas y las propuestas que los estudios generaron, lo que se quiere proponer aquí es: 1) destacar la consonancia discursiva entre los sujetos interpelados en el curso de los mismos, y 2) abrir la interrogante sobre los factores del proceso que contribuyeron a ello. ¿Qué hace que en este caso, así como en otros, se produzca tal consonancia, la cual consiste en que todos los actores involucrados en el proceso hacen referencia a los mismos conceptos al definir el problema, plantear las demandas y proponer las soluciones?⁸

⁸ En el caso particular que sirve de ejemplo son, en lo principal, dos las ideas fuerza en torno a las cuales se da la "sintonía". En primer lugar, la necesidad imperiosa de fortalecer la relación entre educación y trabajo. En segundo lugar, nivelar las oportunidades para la gestación y gestión de experiencias (micro) emprendedoras entre los y las jóvenes, con el concurso del sector público y el privado.

Una segunda vía de análisis debería dar cuenta de la proporción de casos “consonantes” sobre los “disonantes”, por así decirlo, lo que facilitaría la identificación de factores facilitadores y obstáculos en uno y otro caso, con el propósito de sistematizar las experiencias para facilitar su eventual replicabilidad.

Una hipótesis plausible dice relación con lo dicho respecto de la dinámica y el papel de la agenda pública, del debate público sobre los temas que devienen objeto de las políticas al cabo de su instalación en la discusión y la opinión pública, lo cual no quiere decir que el proceso aludido corresponda, necesariamente, a la manera más eficiente de establecer un diálogo para enfrentar una determinada situación que requiere de atención pública, bien se trate de un problema o conflicto que demanda inmediatez en su resolución, bien se trate de una mirada de mayor plazo, de una *estrategia* sectorial o, incluso, hasta de una visión de país.

Pero así pareciera *suced*er. Independientemente de su mayor o menor eficiencia, se trata de un proceso cuyas etapas sucesivas podrían, esquemáticamente, sintetizarse como sigue: 1) la instalación de un determinado tema (*issue*), o demanda en la agenda pública para, 2) pasar este luego a constituirse en un ítem de la pauta o agenda de gobierno de manera de ir, progresivamente, 3) convirtiéndose en un objeto de estudio sistemático con una determinada prioridad política en función de su resonancia pública y/o de su consonancia programática cuyos resultados conduzcan a un estado del arte y un diagnóstico sobre el tema en cuestión que permita iniciar, 4) una etapa de diseño o formulación de la correspondiente respuesta (proyecto, programa, plan o estrategia) a la demanda inicial, diseño que, incluyendo un plan de gestión, luego pasaría a 5) implementarse constituyéndose en la respuesta del Estado al problema o tema inicial. Finalmente se completa el ciclo con una fase en la que se evalúa la eficacia de la respuesta, su impacto o resultado, a partir de la cual se retroalimenta el proceso iterativamente hasta el equilibrio (la solución del problema, la resolución del conflicto, la satisfacción de la demanda, etc.).

Paralela y transversalmente, a corto andar en las etapas del proceso, se instala un espacio de negociación al que concurren grupos y organizaciones con sus intereses. Este se convierte en un proceso en sí mismo que dialoga, por así decirlo, con el otro: se trata de las dos dimensiones en juego que son la esencia misma del sistema, la dimensión técnica con todas sus etapas y la dimensión política⁹.

Como se planteara en los párrafos iniciales, el esquema anterior es, como todo esquema, una simplificación del proceso real. Sin embargo, con más o menos precisiones, da cuenta del proceso que ha venido a constituirse en una forma de relación entre el

⁹ Ver Eugenio Lahera, “Política y Políticas Públicas”, CEPAL. Serie Políticas Sociales N° 95, agosto 2004.

Estado y la sociedad civil que se ha venido consolidando respecto de otras formas durante, al menos, unas tres décadas.

Podría llegar a decirse que en ello ha devenido el proceso de gobernar y que la gobernabilidad, por lo tanto, sería la capacidad de sostener dicho proceso de manera continua y coherente con una determinada visión política expresada en un programa definido. De hecho, ello ha sido dicho, en diferentes circunstancias y momentos históricos, como se vio más arriba.

Pareciera ser, entonces, que el proceso de diseño e implementación de políticas y/o programas sería relativamente sencillo: escuchar la demanda y responder con una propuesta, es decir, el proceso se reduciría a su dimensión técnica, un problema a resolver con las herramientas e instrumentos que corresponda según la naturaleza del mismo. Sin embargo, la situación es más bien al revés: compleja y multidimensional. Ello explicaría por qué los diseños y/o las implementaciones resultan con más frecuencia que menos, *disonantes*. La formulación de políticas, programas y proyectos, así como su ejecución, suele alejarse del modelo secuencial e iterativo presentado, de manera que, por una parte, la retroalimentación, producto de la evaluación, o no se produce o tiene escasos efectos sobre el diseño y la aplicación de la política o programa, y por la otra, el componente político de negociación o nunca se instala o tiende a resolverse por la vía de los hechos consumados.

La explicación más recurrida a esta disonancia tiene dos lados, por uno, la evaluación adolece de problemas y errores metodológico-técnicos, de manera que no genera retroalimentación confiable. Por otro, independientemente, o al margen del juicio sobre la evaluación, los Términos Técnicos de Referencia no se condicen con los "Términos Políticos de Referencia", por decirlo de alguna forma. Se trata de la siempre presente dicotomía entre las dimensiones técnica y política de la gestión pública en general, las que son, tal vez, las dos dimensiones más cotizadas a la hora de analizar los diferentes procesos de aquella. Se trata, como se ha dicho, de una dicotomía transversal que permea todo el ámbito de análisis de los asuntos públicos.

A modo de hipótesis, y con el propósito de continuar con la reflexión general planteada más arriba, desde una perspectiva concreta, se sugiere que la política pública orientada al segmento joven de la población viene a ser algo así como el epítome de la tensión político-técnica, por el simple expediente que en ella la dimensión técnica sobresee a la dimensión política por ausencia virtual de esta. La dimensión política se funda en la negociación y todo proceso de negociación política se manifiesta en una pugna de intereses representados por individuos, grupos u organizaciones con un cierto nivel de permanencia que les confiere legitimidad y representatividad, condición que puede ser insuficiente para aquello, pero que sin duda es necesaria, y que

no se cumple para el caso de la juventud como segmento social. Si bien esta es una condición presente como etapa del ciclo vital, el o la joven dejan de serlo más temprano que tarde, lo que conspira contra la continuidad (en el sentido de que, por ejemplo, la mujer es mujer a lo largo de todo el ciclo vital). Las organizaciones, los grupos, los movimientos juveniles enfrentan liderazgos no solo breves, sino que intereses variables en función de los tiempos: las nuevas cohortes traen consigo, como una suerte de “marca identitaria”, la impronta de los tiempos.

El segmento joven de la sociedad, *como cohorte*¹⁰, una vez que abandona el espacio *corporativo* (una de cuyas modalidades más notorias por su presencia pública es la estudiantil), desde el cual pueden generar eventos noticiosos susceptibles de alcanzar los medios de comunicación e instalarse en la agenda pública, pierden acceso a ambos –los medios y la agenda– como actores organizados. Ello no guarda ninguna relación con el hecho que se evidencia a través de los diferentes estudios que dan origen a estos capítulos, cual es que la *totalidad* de los actores intervinientes en el proceso de formulación de la política pública orientada al segmento juvenil (en cualquier ámbito, incluyendo ciertamente el que conforma el tema del presente volumen: el mundo del trabajo), coincide en los términos de referencia, por así decirlo, en los que se formula la demanda juvenil¹¹.

En el sentido anterior, cabe recordar también, en el caso chileno, aquellos dirigentes de antiguo cuño que se consolidaban en sus cargos de liderazgo (como presidentes de federaciones estudiantiles, particularmente), manteniendo su calidad de estudiantes, como una manera de conseguir la continuidad necesaria para sostener largas negociaciones y alianzas estratégicas con otros sectores sociales, con perspectiva de éxito y con vocación de trascendencia que permitía superar el evento espontaneísta, desarrollando una identidad corporativa que daba al sector estudiantil representatividad para negociar políticas de más largo aliento, al mismo tiempo que se constituían en factores de contención para la expresión inorgánica y marginal con la que suele expresarse el desencanto y la frustración de los jóvenes y los adultos jóvenes, por la falta de espacios de participación en las decisiones que afectan directamente sus proyecciones vitales: en políticas públicas de educación, salud, trabajo, que se hagan cargo de las demandas no solo

¹⁰ Resulta significativo el que se aplique el concepto de cohorte –unidad *táctica*, no *estratégica*, del antiguo ejército romano– para definir generaciones.

¹¹ Por eso –entre otros factores, porque el actor principal posee una identidad corporativa fragmentada en cohortes que aportan sucesivas pero no necesariamente continuas modalidades y perspectivas– es que la evaluación no tiene, en último término, destinatario o usuario final, sino a través de los demás actores: empleadores, educadores, diseñadores, ejecutores, etc. Los y las jóvenes objeto de la política o el programa evaluados no disponen del espacio requerido para continuar participando directa y activamente en el debate que les concierne y deben hacerlo vía otros grupos de interés, por legítimos que estos sean.

contingentes o de cohorte, por llamarlas de alguna forma, sino de las demandas estructurales por trabajo y proyectos de vida, que les permitan insertarse en el mundo ineludible de la adultez en condiciones de equidad y dignidad.

Pareciera ser que, a partir de cierto momento histórico, la política pública orientada al mundo juvenil, en general, y la política educacional, en particular, se han venido abordando casi exclusivamente desde la dimensión técnica para su diseño, aplicación y evaluación (lo que explica por qué, en este último aspecto, las mediciones adquieran un formato economicista, del tipo costo-beneficio). Como consecuencia, se produce la exclusión de los actores, agentes y receptores de la política del proceso de diseño. Es decir, esta queda en las manos de los *expertos técnicos*, lo que tiene como consecuencia que, al no estar representados los intereses de los primeros en el proceso, no solo se excluye su aporte vivencial al mismo, sino que tampoco existe la instancia de negociación, propia de la dimensión política.

Ahora bien, para que esta última dimensión pueda instalarse, se requiere de la implementación, desarrollo y consolidación de los correspondientes espacios (institucionales) de participación (juvenil o no) en cada una de las etapas del proceso de diseño, ejecución y evaluación de la política pública cuyos destinatarios finales "directa o indirectamente" son los y las jóvenes que, en última instancia, van a constituir la oferta laboral del mercado del trabajo¹². Y para que dicha institucionalidad y espacios se creen y se fortalezcan, se requiere de una visión estratégica del proceso y de la voluntad política para implementarlo. Es cierto que el discurso, las opiniones, las percepciones y los datos cuantitativos están de alguna manera presentes a la hora de las decisiones técnicas, pero es necesario relevarlos *políticamente*. Los capítulos de este libro, entre muchos otros, son una prueba de ello. Sin embargo, ni oferta (los jóvenes que se incorporan al mundo del trabajo, en este caso) ni demanda (los/as micro y pequeños/as empresarios/as) concurren al debate con sus preferencias, intereses, requerimientos, etc., de cuerpo presente, por decirlo así. Sus opiniones, percepciones, imágenes y necesidades emergen de manera indirecta y, por lo general *ex post*, precisamente por la vía de estudios como los que en este volumen se presenta.

En definitiva, la política pública juvenil suele procesarse con un fuerte sesgo técnico (la política educacional quizás sea la máxima expresión de ello) en desmedro de la dimensión política estratégica. Lo cual podría explicar la ausencia de una institucionalidad política que facilite efectivamente la participación de los y las jóvenes, en las materias que les conciernen, de manera que puedan acceder orgánicamente al proceso

¹² La contracara de lo cual es la incorporación de la demanda de dicho mercado al mismo proceso, demanda que como bien se sabe, está conformada mayoritariamente en Chile por micro y pequeñas empresas, segmento que tampoco concurre con sus propios requerimientos al proceso.

de *agenda setting*, superando el acceso vía la expresión en el evento marginal (usualmente rabioso y violento), con temas que trasciendan las demandas, legítimas todas, por rebaja de aranceles, pases libres en el transporte público, etc., para abordar otros cuyas falencias los y las jóvenes descubren, con la correspondiente frustración, cuando ya no pueden intervenir: mallas curriculares, modalidades educacionales, integración escuela-empresa, orientación vocacional, y así por delante. Dicha institucionalidad debería proponer, valga la redundancia, la institucionalización de liderazgos juveniles de continuidad que trasciendan –dentro de los márgenes de lo razonable– más allá de la composición diversa de las cohortes sucesivas.

Pero, sobre todo, dicha institucionalidad requiere de la comprensión y la voluntad política para invertir en el único activo humano de los países, renovable por definición. □

Requerimientos de la Demanda Laboral

*Carmen Luz Campusano**

*Carolina de la Lastra***

INTRODUCCIÓN

El objetivo del estudio que da origen al presente capítulo fue “Conocer las prácticas y expectativas del empresariado en Chile con respecto al empleo de mano de obra juvenil”. Paralelamente, interesaba confirmar la visión del empresariado entre representantes de organismos afines.

En términos específicos, el estudio se propuso: 1) recoger información descriptiva de las empresas incorporadas en la muestra, en términos de: actividad, tamaño (volumen de ventas y número de trabajadores), 2) identificar la demanda por mano de obra, con énfasis en mano de obra juvenil, y 3) conocer las experiencias y percepciones respecto de la oferta laboral en dicho segmento, identificando las prácticas de contratación y capacitación.

METODOLOGÍA

Para lograr los objetivos expuestos, entre julio y agosto de 2004 en la Región Metropolitana, se realizaron, de forma aleatoria, 100 encuestas semiestructuradas a empresas

- * Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con amplia experiencia en investigación de mercado, estudios sociales y mediciones de clima laboral. Ha trabajado en departamentos de estudios de distintas empresas privadas y asociada a consultoras en el rubro de investigación y desarrollo organizacional.
- ** M.A. en Ciencias Sociales de la Universidad de Konstanz, Alemania. Socia principal de KALEIDO, empresa consultora en el rubro de investigación y desarrollo organizacional. Ha participado en múltiples proyectos sociales en diversos países de América Latina. Experta en desarrollo organizacional y gestión de recursos humanos.



segmentadas por sector económico (incluyendo los rubros de: industria, comercio y servicio) y tamaño (diferenciando empresas grandes, medianas y pequeñas). Además de las encuestas a empresarios, se realizaron 10 entrevistas en profundidad a “Informantes Calificados” de gremios, instituciones públicas, institutos de capacitación, empresas que seleccionan y contratan mano de obra juvenil (SOFOPA, ASIMET, ASIQUIM, SENCE, CHILE CALIFICA, INACAP, ROMANOS XII, ATENTO, ADECO, CIEL y otras).

En la segmentación de las empresas encuestadas se tuvo en consideración dos factores: el sector económico y el tamaño de la empresa. Por un lado se buscó mantener una cierta proporcionalidad respecto de la distribución que tienen estas variables en la ciudad de Santiago. Por otro, esta proporcionalidad se adecuó a los objetivos del estudio, privilegiando segmentos de mayor nivel tecnológico y de uso más extensivo en personal calificado. Con estos criterios, quedaron relativamente subrepresentadas las empresas del sector comercio y las empresas pequeñas.

Con respecto al tamaño, se tomaron los siguientes parámetros: empresa grande, la que tiene más de 250 trabajadores; mediana, la que tiene entre 50 y 249 trabajadores, y pequeña, de 20 a 49 trabajadores. La distribución de las 100 empresas fue la siguiente:

	Muestra esperada		Muestra efectiva	
	Frec.	%	Frec.	%
Tamaño:				
Grande	30	30.0	35	35.0
Mediana	48	48.0	45	45.0
Pequeña	22	22.0	20	20.0

En cuanto al sector económico, se consideraron empresas del sector industrial manufacturero, comercio y servicio. Algunas empresas participaban en dos sectores, por un lado eran productoras y a la vez se definían como comercializadoras de productos que importaban. Estos casos fueron clasificados en función de principal actividad que realizan. La distribución de la muestra para esta variable es la siguiente:

	Muestra esperada		Muestra efectiva	
	Frec.	%	Frec.	%
Sector Económico				
Industria	34	34.0	32	32.0
Comercio	28	28.0	29	29.0
Servicio	38	38.0	39	39.0

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta investigación, la encuesta a empresas constituye el eje central de indagación. La otra fuente de información proviene de las entrevistas que se realizaron a representantes de distintas instituciones, que arrojan un tipo de información cualitativa, más interpretativa. Se ha optado por integrar el análisis de los resultados de ambas mediciones, ya que esta complementariedad enriquece y facilita la lectura e interpretación de los datos encontrados.

1. SITUACIÓN ECONÓMICA Y EXPECTATIVAS DE LAS EMPRESAS

Resultados económicos: Se indagó respecto de la situación económica general de la empresa, se comparó esta situación con la de un año hacia atrás y, finalmente, con las proyecciones que perciben hacia el futuro. Los resultados, reseñados a continuación, muestran un panorama general bastante positivo:

Resultados económicos de la empresa		Situación comparada con el año anterior		Posibilidades futuras de la empresa	
	%		%		%
Muy buenos	17.0	Mucho mejor	21.0	Muy buenas	34.0
Buenos	64.0	Mejor	44.0	Buenas	56.0
Regulares	18.0	Igual	28.0	Regulares	7.0
Malos	1.0	Peor	7.0	Malas/muy malas	3.0

Nivel de inversión: La consulta se realizó sobre el nivel de inversiones de la empresa en los últimos tres años.

	TOTAL	Sector industria	Sector comercio	Sector servicio	Empresa pequeña	Empresa mediana	Empresa grande
Tecnología	60.0	59.4	51.7	66.7	45.0	64.4	62.9
Infraestructura	51.0	53.1	72.4	33.3	50.0	57.8	42.9
Capacitación	45.0	40.6	51.7	43.6	15.0	46.7	60.0
Ampliación del mercado	35.0	25.0	51.7	30.8	25.0	35.6	40.0

Las empresas entrevistadas tienen, en general, un buen nivel de dinamismo y desarrollo, mostrando un alto optimismo hacia el futuro.

2. DOTACIÓN DE PERSONAL

Dotación actual: Se consultó sobre lo adecuado de la dotación en varias dimensiones: cantidad, edad, habilidades técnicas y en actitudes y disposición hacia el trabajo. Los resultados, como se detallan a continuación, muestran un alto nivel de satisfacción con la dotación que tienen actualmente en casi todos los aspectos estudiados:

Dotación actual adecuada en:	%
Habilidades técnicas	85.0
Actitudes, valores de las personas	85.0
Cantidad	86.0
Edad	92.0

Por su parte, los que opinan que su actual dotación no es adecuada en habilidades técnicas, argumentan que les falta un mayor nivel de profesionalización y de especialización en su personal. Las deficiencias que manifiestan en aspectos actitudinales y valóricos se centran principalmente en la “falta de responsabilidad” y de “compromiso”. Con menor proporción mencionaron: falta de trabajo en equipo y mala relación entre el personal. El nivel de insatisfacción respecto de la actual dotación, considerando sus distintas características, alcanza valores cercanos al 15%, lo cual no es significativo.

Dotación futura: El 58% de los entrevistados estima que la dotación actual no será la adecuada para enfrentar los requerimientos previsibles de la empresa en unos 5 años más.

2.1 Observaciones de entrevistados de instituciones

En esta perspectiva general de las empresas, la visión recogida desde las instituciones fue más bien marginal y apunta básicamente a que gran parte del crecimiento del país en los últimos años se debe a la exportación, que en general es una industria altamente calificada y no intensiva en mano de obra, lo cual en parte explica que no haya habido un movimiento equivalente en el mercado laboral, especialmente en las tasas de empleo.

En la misma línea, también comentaron que la pequeña y mediana empresa son las que más ocupan gente y que estas no están creciendo a un ritmo significativo.

3. POLITICAS DE PERSONAL: CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Bastante elevado es el porcentaje de empresas que incorpora a estudiantes en práctica. Sería interesante hacer un seguimiento del nivel de contratación de jóvenes que se da

por esta vía. El “entrenamiento en el puesto de trabajo” es la modalidad de capacitación mayormente utilizada y habría un espacio de perfeccionamiento para realizar esta capacitación en forma más sistemática y rigurosa. Se podría considerar que el incentivo para la capacitación en las empresas es relativamente bajo (lo tiene el 39% de las empresas).

A nivel de los resultados globales no hay una percepción generalizada de que la rotación de personal sea alta y constituya un problema. Es probable que los mayores niveles de rotación estén centrados en trabajos de bajo sueldo y poco aporte a la empleabilidad (supermercados). Se reconoce una relativa mayor rotación en los jóvenes que en los adultos. Según la opinión de las empresas, la mayor parte de las veces son los jóvenes los que deciden irse de estas buscando mejores oportunidades laborales.

4. EL MERCADO LABORAL

4.1 Evaluación de la oferta en nivel educacional

El 82% de las empresas dice encontrar en el mercado mano de obra con el nivel educacional que la empresa requiere. En esta percepción no se observan diferencias significativas entre los segmentos, aunque es ligeramente mejor en empresas grandes y en empresas de servicio. Las principales deficiencias encontradas en la oferta de educación dicen relación principalmente con conocimientos técnicos básicos. En términos generales, cerca del 80% de las empresas consultadas señala que encuentran lo que necesitan en cuanto al nivel educacional requerido.

4.2 Evaluación de la oferta en habilidades técnicas

Al tratarse de mano de obra con las habilidades técnicas específicas que la empresa requiere, el nivel de satisfacción respecto de la oferta en el mercado disminuye al 69%. En esta demanda se observan algunas diferencias en los segmentos: hay mayor satisfacción entre las empresas del sector industrial y entre las empresas grandes (78% y 77%, respectivamente). En las empresas pequeñas y las empresas de comercio solo el 35% afirma estar satisfecho con la oferta de habilidades técnicas que encuentra en el mercado.

Una de las hipótesis que podría explicar esta variación entre los segmentos es que las empresas grandes y las del sector industrial tienen sistemas de entrenamiento y capacitación instalados que resuelven la falta de habilidades de los candidatos y, por tanto, tienen menos expectativas de encontrar personas totalmente capacitadas en el mercado. Esta condición posiblemente es menos frecuente entre las empresas más pequeñas.

Entre las deficiencias se mencionaron las siguientes:

- Falta de conocimientos técnicos específicos
- Poca experiencia práctica y preeminencia de conocimientos teóricos
- Deficiencias en manejo computacional
- Débil manejo de idiomas, especialmente inglés

4.3 Cambios en la educación formal en los últimos 5 años

Alrededor de la mitad de los entrevistados percibe cambios positivos en los últimos 5 años, en cuanto a que actualmente existiría un mayor nivel de capacitación en esta oferta. Incluso se señala, en algunos casos, que existiría una sobreoferta de personal con calificaciones superiores a los requerimientos de la empresa, así como una mayor diversidad en cuanto a las especializaciones. Sin embargo, las empresas pequeñas muestran una mirada menos optimista, aludiendo a que no han sido significativos los cambios en la oferta en este período.

4.4 Evaluación de la oferta en actitudes hacia el trabajo

El 74% de los entrevistados dice encontrar lo que necesita en términos de valores y actitudes hacia el trabajo. Esta proporción es un poco menor en las empresas del sector industrial y en las grandes (69%).

Consultados por las deficiencias que ven en este ámbito, mencionaron principalmente la “falta de compromiso” y “responsabilidad” frente al trabajo y el desequilibrio entre las expectativas y exigencias que tienen y la disposición hacia el trabajo. También se señaló la existencia de “expectativas de éxito rápido”, “deficiencias en capacidad para trabajar en equipo” y “falta de iniciativa”. Este tema fue explorado con mayor profundidad en otras preguntas referidas específicamente a los jóvenes y se analizarán más adelante.

En lo que respecta a la percepción de cambios en estos aspectos, en los últimos cinco años no hay mayor consenso ya que algunos piensan que han mejorado, evidenciando más intención de superación, mayor eficiencia, responsabilidad y compromiso, mientras que otros opinan justamente lo contrario, encontrando una disminución en el nivel de compromiso y responsabilidad y una mayor dificultad para adaptarse a las exigencias laborales.

4.5 Observaciones de entrevistados de instituciones

Las entrevistas a informantes de instituciones se centraron en gran parte sobre su percepción del mercado laboral, por lo tanto en estos temas se recogió amplia informa-

ción, la que se reseña a continuación. Es importante destacar que dado el carácter cualitativo de estas observaciones, estas solamente denotan tendencias y aportan elementos o visiones futuras, reflexiones y estudios del tema.

Se detectó bastante consenso en los entrevistados en el diagnóstico general, especialmente en la disparidad que perciben en la oferta de algunas especialidades técnicas y en cuanto a la importancia que se está asignando a las competencias blandas. Las siguientes son las observaciones recogidas sobre estos y otros temas:

Las empresas varían en su capacidad para definir requerimientos:

- La empresa grande planifica y puede hacer proyecciones de largo plazo de sus requerimientos futuros de mano de obra.
- La empresa mediana tiene claridad de mediano plazo (un año) sobre su inversión en tecnología
- La empresa pequeña tiene una perspectiva más a corto plazo
- Una diferencia importante entre empresa grande, mediana y pequeña es que en general las grandes tienen sistemas más orgánicos de RR.HH., en el sentido que definen perfiles, competencias, hacen gestión estratégica de personas y tienen mayores posibilidades de contratar nuevo personal.

Empresas no saben definir sus requerimientos:

- Las empresas tienden a contratar “profesiones” más que a buscar a la persona con las calificaciones y competencias para hacer lo que se necesita hacer.
- Los empresarios están desinformados respecto de la oferta del mercado en cuanto a competencias específicas. No saben qué es lo que saben hacer las personas que se han formado en carreras nuevas. Tampoco saben expresar sus requerimientos en términos de competencias.
- Hay rubros con mayor madurez en el mercado (las empresas metal-mecánicas) que demuestran tener más claridad en los criterios de diferenciación de competencias y de calificaciones

Oferta y demanda de competencias blandas (“soft”)

Fueron muchas las observaciones expresadas sobre este punto y la impresión recogida es que “se está pobre” en lo que son las competencias básicas, o blandas. Del mismo modo, habría la percepción de que el sistema de educación media no estaría siendo exitoso en la enseñanza y entrenamiento de estas competencias. Los comentarios al respecto fueron del siguiente tenor:

- Ha aumentado la demanda por habilidades personales tales como: capacidad para aprender, saber sintetizar, agilidad en la toma de decisiones, capacidad para resolver problemas, disposición y entrenamiento en trabajar equipo con otros, tener manejo informático, capacidad de adaptación al cambio, de integración al equipo y a la empresa, capacidad de innovar, honestidad.
- Se espera que la persona esté sana, que tenga buenas condiciones físicas. Ahora se piden más exámenes físicos y de droga y alcohol. Para muchos trabajos se exige que la persona tenga buena vista.
- Se pide también mayor orientación al cliente y hacia la calidad.
- Muchos puestos de trabajo requieren jornadas con turnos, o
- Piden, más que antes, certificado de antecedentes sin problemas.
- Algunas empresas valoran que el domicilio del trabajador no quede muy lejos de la empresa.
- Se pide que sea despierto, que aprenda rápido y que no sea conflictivo, que sean capaces de desenvolverse con iniciativa propia, con grado de responsabilidad alto.
- Se busca presencia física, presentación personal, especialmente cuando tienen relación con clientes.
- Falta gente mejor preparada en lenguaje y capacidad de expresión.
- El sistema educacional debiera reforzar la formación en valores morales y éticos.

Los empresarios valoran las competencias “blandas” y las competencias “duras” en distintos momentos del proceso de contratación de un nuevo trabajador. La primera selección del postulante se hace en base a criterios de conocimientos y de lo que sabe hacer. En ese sentido, la primera competencia evaluada es la competencia “técnica”. Después, cuando la persona ya está trabajando, entran a jugar las competencias blandas, que, en general, se evidencian más claramente en la práctica. Las competencias genéricas o blandas son relevantes para la permanencia en el puesto de trabajo.

En algunos casos, las expectativas sobre la presencia de ciertas competencias blandas reflejan contradicciones valóricas, propias de los procesos de modernización como el de nuestro país. Son los casos en los cuales se exige personas muy competitivas, pero que al mismo tiempo sepan trabajar en equipo y compartan responsabilidades; también buscan personas obedientes, respetuosas, que al mismo tiempo sean creativas y autónomas.

Tendencias: la multifuncionalidad y la proactividad

- Se ha ido desarrollando un nuevo concepto del trabajo: a las empresas les interesa la multifuncionalidad de las personas.
- Para que las personas sean más multifuncionales tienen que tener una competencia básica que es la **proactividad**, es el esfuerzo por estar aprendiendo constantemente, por querer adaptarse. En general, el joven está más cerca de esto que la persona mayor, que ya está más estructurada.
- Tendencia de la oferta a futuro: se valora la posibilidad de complementar conocimientos. Ej. Un técnico de red que además aprende a conducir.

4.6 Síntesis

Hay un 17% de insatisfacción con la oferta en términos de educación formal y un 30% de insatisfacción en habilidades y competencias técnicas. La expectativa es contar con una oferta de mano de obra más diversificada y de mayor nivel de especialización. Muchas empresas entrenan y capacitan ellos mismos a su fuerza laboral en temas específicos. Sin embargo, otras, especialmente entre las empresas más chicas, o del sector comercio, tienen la expectativa de contar con personal que sea rápidamente productivo y de encontrarlo enteramente entrenado.

Perciben que ha habido un cambio favorable en la oferta de competencias en educación general y técnica. En lo que respecta a competencias actitudinales y de disposición hacia el trabajo, el nivel de insatisfacción es de un 26% y alude principalmente a falta de "responsabilidad" y de "compromiso".

Ante la consulta directa sobre las competencias que esperan encontrar en el mercado (tanto competencias "duras" como "blandas"), se detectó entre los empresarios un discurso poco elaborado para expresar sus expectativas y requerimientos. Esto se manifestó claramente en la falta de especificación de las características requeridas ya sea al referirse a las competencias técnicas y habilidades como a las competencias "blandas". Esto podría explicarse, en parte, por falta de información de los empresarios de las innovaciones que hay en la calificación de la oferta, en términos de las nuevas especialidades y competencias que están surgiendo. Es posible que estén mirando la oferta con una interpretación "tradicional" y antigua sobre lo que normalmente ya saben que "se puede" encontrar en el mercado. Este enfoque tradicional aparece limitante, tanto para identificar lo nuevo que necesitan en competencias, como para abrirse a la posibilidad de que efectivamente estas puedan estar en el mercado. Por tanto, no las demandan como tales.

Frente a esta percepción más tradicional de la oferta esperada de competencias, las empresas están segmentadas, no todas están en la misma postura. Es pensable que

empresas de un rubro con mayor nivel de desarrollo tecnológico estén más interiorizadas de lo que necesitan y de lo que hay como oferta. En este sentido, empresas con definiciones más precisas de las competencias que requieren, salen al mercado a buscarlas y si no las encuentran se acercan a institutos de educación o capacitación y hacen convenios con ellos para formar personas en esa línea. (Por ejemplo, empresas automotrices que actualmente necesitan mecánicos especializados para atender las partes computarizadas de los motores).

Otras empresas tienden a “quedarse con lo que encuentran”, aunque no satisfaga sus requerimientos totalmente o los sobrepase, como se da el caso de contratar ingenieros para funciones más técnicas.

Los informantes entrevistados muestran un mayor dominio del tema que los empresarios y tienen un diagnóstico más crítico en esta dimensión del mercado laboral. En un sentido, confirman esta interpretación argumentando que los empresarios “no saben lo que necesitan”.

5. INSERCIÓN DE LOS Y LAS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL

5.1 Contratación de jóvenes en los últimos 5 años

Prácticamente todas las empresas (97%) habían contratado personas menores de 29 años en los últimos 5 años. Un poco más de la mitad (55%) de los que contrataron personas menores de 29 años en ese período, buscaba expresamente contratar jóvenes. El resto solamente buscaba personas y seleccionaron a jóvenes por alguna otra razón. Esto es bastante parejo en los distintos segmentos con solo una ligera mayor proporción entre las empresas pequeñas.

5.2 Medios utilizados para la contratación de jóvenes

Es interesante destacar que, lejos, el medio mayormente utilizado por casi todos los segmentos es “la recomendación de terceros”. Este factor da cuenta de dos elementos de la cultura de nuestro país. Por un lado, muestra la importancia y valor que se le asignan a la estructura de redes y, por otro, la búsqueda de soportes para validar la confianza en el otro. Este medio es claramente más importante en las empresas de servicio y en las empresas medianas y pequeñas.

MEDIOS UTILIZADOS CON MAYOR FRECUENCIA PARA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES

	TOTAL	Sector industria	Sector comercio	Sector servicios	Empresa pequeña	Empresa mediana	Empresa grande
	%	%	%	%	%	%	%
Recomendaciones de terceros	46	38	38	61	42	51	43
Resultados test psicológicos	37	31	34	45	11	24	69
Prácticas laborales	26	31	21	26	16	24	34
Avisos en los diarios	21	16	28	21	26	18	23
Contactos con establecimientos	21	22	17	24	16	11	37
Subcontrataciones	5	6	7	3	0	2	11
Anuncios en la puerta empresa	2	3	3	0	0	2	3

5.3 Proceso de selección en contratación de jóvenes

Se calificó con una nota (en una escala de 1 a 7) varios aspectos que se consideran relevantes en el proceso de selección en la contratación de jóvenes y que responden a ciertas hipótesis que existen a nivel de sentido común, pero también en la literatura. Estas hipótesis se refieren, entre otros temas, a eventuales prácticas discriminatorias dadas por lugar de residencia o elementos de la presentación personal.

Nivel de experiencia específica. En el proceso de contratación de jóvenes, el 36% de las empresas le asigna alta importancia al nivel de experiencia específica, acorde a lo que requiere la empresa. Este factor se destaca muy especialmente en las empresas del sector comercio y en las empresas medianas, mientras que en las empresas grandes le asignan poca importancia. Pareciera que las empresas de mayor tamaño son más estructuradas y tienden a entrenar y capacitar a las personas.

VALORACIÓN DEL NIVEL DE EXPERIENCIA ESPECÍFICA QUE REQUIERE LA EMPRESA

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	%
Notas 6 y 7	36	28	45	36	30	49	23
Nota 5	32	38	31	28	30	33	31
Notas 1 a 4	31	34	24	33	35	18	46
No responde	1	3	5				
PROMEDIO	4,9	4,7	5,1	4,9	4,6	5,3	4,4

Algunas observaciones recogidas entre los que asignaron una menor importancia aluden a que la empresa se encarga de capacitarlos y, por otro lado, hay cargos que no requieren de mayor experiencia.

Presentación personal: El 68% de las empresas considera importante la presentación personal (notas 6 y 7). Esta valoración se da en todos los segmentos, destacándose el sector comercio. El sector industrial le asigna una relativa menor importancia a este factor. Justificando esta importancia, comentaron que la buena presencia facilita la comunicación y la empatía, denota seriedad y formalidad y principalmente es la imagen de la empresa ante el público.

VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LA PRESENTACIÓN PERSONAL

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	%
Notas 6 y 7	68	59	79	67	65	73	63
Nota 5	22	25	17	23	25	18	26
Nota 1 a 4	9	16	3	8	5	9	11
No responde	1	0	0	3	5	0	0
PROMEDIO	5.9	5.6	6.2	5.8	5.9	6.0	5.7

Barrio de origen. Como se observa en los resultados en la siguiente tabla, en general le asignaron muy poca importancia al lugar de origen, siendo la empresa pequeña la que marca la diferencia. Es posible que existan algunos prejuicios al respecto y que no se hayan explicitado. Las observaciones recogidas, más que a un tema de contenido social, se refieren a la expectativa de que vivan cerca del lugar de trabajo por los problemas del tráfico, la puntualidad, etc.

VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA DEL BARRIO O COMUNA DE ORIGEN

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	%
Notas 6 y 7	10	3	17	10	25	7	6
Nota 5	13	22	7	10	5	16	14
Notas 1 a 4	75	75	72	77	65	78	77
No responde	20	0	3	3	5	0	3
PROMEDIO	2.7	2.6	2.7	2.7	3.4	2.6	2.4

Actitud, disposición para el trabajo. Hay total consenso de que esta es la variable más importante. Se refiere al compromiso, actitud positiva, ganas de trabajar, disposición para trabajar en equipo, amabilidad, etc. Se observa en la tabla, a continuación, que prácticamente la totalidad de las empresas, independientemente del sector y tamaño, valoran con nota entre 6 y 7 la actitud y disposición de los y las jóvenes frente al trabajo.

VALORACIÓN DE LA ACTITUD / DISPOSICIÓN

TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
	Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
%	%	%	%	%	%	%
Notas 6 y 7	97	100	95	95	100	94
Nota 5	2	0	3	0	0	6
Notas 1 a 4	0	0	0	0	0	0
No responde	1	0	3	5	0	0

Otras variables: Además de lo mencionado, ante la consulta de qué otras variables utilizan, se refirieron a capacidades generales más que específicas, tales como el conocimiento y capacidad de uso de otros idiomas, especialmente el inglés, la facilidad de expresión verbal, los deseos de superación, etc.

5.4 Razones para contratar jóvenes

Con una pregunta abierta, relacionada con las anteriores calificaciones, se les preguntó por las principales razones que tienen las empresas para contratar jóvenes. Las respuestas fueron clasificadas temáticamente y muestran algunos énfasis interesantes desde el punto de vista de los segmentos. La tabla a continuación muestra las principales observaciones recogidas en el tema:

PRINCIPALES RAZONES PARA CONTRATAR JÓVENES

TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa			
	Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande	
%	%	%	%	%	%	%	
Porque se ajustan más al perfil requerido (mejor desempeño en labores físicas, adecuación al cambio, etc.)	23	31	28	13	16	27	23

	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria %	Comercio %	Servicio %	Pequeña %	Mediana %	Grande %
Mayor capacidad y conocimientos, mejor manejo computacional o tecnológico	19	16	14	26	32	18	14

PRINCIPALES RAZONES PARA CONTRATAR JÓVENES

	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria %	Comercio %	Servicio %	Pequeña %	Mediana %	Grande %
Para formarlos de acuerdo a las necesidades de la empresa	15	19	10	16	21	18	9
Por la flexibilidad, adaptación, capacidad de aprendizaje	14	19	14	11	16	13	14

5.5 Características propias de los jóvenes consideradas en la decisión de contratarlos

Existen algunas hipótesis sobre cómo ciertas características de los jóvenes hacen que ellos sean una fuerza laboral atractiva para las empresas. Algunos de estos rasgos fueron mencionados espontáneamente en la pregunta abierta que se analizó arriba. Con el objeto de confirmar tendencias sobre la veracidad de estas hipótesis, se les pidió que calificaran el nivel de importancia que asignan a algunas de estas características en la decisión de contratar jóvenes. Se utilizó una escala de cuatro alternativas con las categorías: muy importante, importante, poco importante y ninguna importancia.

Capacidad de aprender. Esta característica es claramente la más valorada en la decisión de contratar mano de obra joven. El 95% la calificó como muy importante e importante. Como se aprecia en la tabla a continuación, las empresas de servicio y las empresas pequeñas son las únicas –y en forma poco significativa– que muestran algún nivel de respuestas en las calificaciones de menor importancia:

CAPACIDAD DE APRENDER

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	%
Muy importante	76	81	83	67	50	82	83
Importante	19	16	17	23	40	11	17
Poco importante	1	3	0	0	0	2	0
Ninguna importancia	4	0	0	10	10	4	0

Mayores habilidades con la tecnología. Este rasgo es el segundo en importancia de acuerdo a las calificaciones que se le asignaron. El 85% lo considera importante o muy importante. Una relativa mayor importancia le asigna a este factor las empresas de servicio y las empresas grandes.

HABILIDADES CON LA TECNOLOGÍA

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	%
Muy importante	54	47	52	62	50	51	60
Importante	31	38	28	28	35	29	31
Poco importante	10	13	17	3	10	11	9
Ninguna importancia	5	3	3	8	5	9	0

Mayor flexibilidad. Esta característica fue calificada como muy importante e importante por el 83% de los entrevistados, y aunque es importante para todos los segmentos, es relativamente menos valorado en las empresas pequeñas y en las empresas de servicio.

MAYOR FLEXIBILIDAD

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	%
Muy importante	47	38	41	59	45	44	51
Importante	36	50	41	21	30	40	34
Poco importante	6	3	10	5	5	4	9
Ninguna importancia	11	9	7	15	20	11	6

Salarios más bajos. Un poco menos de la mitad de los entrevistados (48%) calificó esta variable como un factor importante al momento de contratar jóvenes. Es posible que exista una subdeclaración en este tema, y que en la realidad tenga mayor importancia. Sin embargo, aparece consistentemente bajo en los distintos segmentos, como se puede apreciar en el cuadro a continuación. Una ligera mayor importancia le asignan a este factor las empresas de comercio y las empresas pequeñas.

SALARIOS MÁS BAJOS

	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
		%	%	%	%	%	%
Muy importante	11	3	10	18	0	11	17
Importante	37	38	45	31	55	38	26
Poco importante	32	25	38	33	25	27	43
Ninguna importancia	20	34	7	18	20	24	14

Menores exigencias de condiciones laborales. Solamente el 23% calificó como importante o muy importante el que la contratación de jóvenes representara una menor cuota de exigencias laborales, contribuyendo de esta manera a facilitar la contratación. De hecho, a varios de los entrevistados les sorprendió la consulta, lo cual es un indicador de la poca relevancia de esta variable como factor de decisión al momento de la contratación de esta mano de obra.

MENORES EXIGENCIAS DE CONDICIONES LABORALES

	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
		%	%	%	%	%	%
Muy importante	4	3	3	5	5	7	0
Importante	19	13	34	13	15	20	20
Poco importante	39	44	31	41	35	38	43
Ninguna importancia	38	41	31	41	45	36	37

5.6 Características de los jóvenes favorables y limitantes para el mundo laboral

Se consultó si, además de lo ya mencionado, había otras características de los jóvenes que fueran facilitadores o limitantes para el mercado laboral. En el primer caso se

mencionó la capacidad de innovación y la creatividad en primer lugar y luego la capacidad de adaptarse al cambio, en segundo lugar. Entre los aspectos limitantes se destaca la falta de disciplina laboral (irresponsables, impuntuales), la falta de compromiso con el trabajo y lo impacientes que son.

5.7 La subjetividad en el discurso ante los jóvenes

Al final de la encuesta se pidió al entrevistado que completara unas frases de la forma más espontánea posible. Los resultados de esa indagación se codificaron y se presentan a continuación.

Lo mejor de los jóvenes en el trabajo es...	%
Energía, vitalidad, alegría, dinamismo	38.0
Compromiso, disposición, responsabilidad, buena actitud	18.0
Espíritu de superación, empeño, proyección	18.0
Adaptabilidad, ductilidad, flexibilidad	12.0
Iniciativa, creatividad	10.0

Lo peor de los jóvenes en el trabajo es...	%
Irresponsabilidad, falta de compromiso, impuntualidad	44.0
Indolencia, rebeldía, indisciplina	11.0
Impulsividad, impaciencia, irreverencia	9.0
Inmadurez, desorientación, poco capacitados para enfrentar dificultades	9.0
Falta de experiencia	7.0
Quieren surgir sin esfuerzo, altas expectativas sin saber lo necesario	5.0
Desmotivación, apatía	4.0

Yo de inmediato contrataría a un joven que...	%
Tenga iniciativa, entusiasmo, interés	44.0
Tuviera capacidad profesional/técnica, que se ajuste al perfil requerido	26.0
Posea las características de honestidad, responsabilidad, respeto, disciplina	20.0

Yo nunca contrataría a un joven que...	%
Parezca ser flojo, irrespetuoso	34.0
Esté desmotivado, desganado, que no tenga metas,	24.0
Tenga mala apariencia: tatuajes, aros y pelo largo en varones, desaseado	17.0
No posea las características profesionales necesarias	8.0
Que tenga problemas de drogas, alcohol	8.0
Que tenga malos "antecedentes" legales	3.0

Quando un joven llega a un trabajo, él o ella esperan...	%
Encontrar condiciones afectivo-laborales: buena comunicación, ser acogidos	47.0
Desarrollo profesional, surgir, desarrollarse	25.0
Retribución, dinero, éxito	20.0

Quando una empresa contrata a un joven espera...	%
Actitudes "pro trabajo", compromiso, disponibilidad, empeño, iniciativas	55.0
Buen desempeño, que cumpla con las expectativas	34.0
Estabilidad laboral: que se quede, que permanezca	9.0

5.8 Observaciones de entrevistados de instituciones

Se pidió a los informantes claves sus opiniones sobre la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. La mayoría de los entrevistados tenía algún tipo de vinculación con este tema, incluso los representantes de gremios (SOFOFA, ASIMET Y ASIQUM), a raíz de los liceos técnicos y del sistema dual que utilizan. Se reseñan a continuación sus observaciones:

Segmentación de jóvenes

No se puede hablar de jóvenes en general porque hay de todo, los jóvenes están muy segmentados en cuanto a su relación con el mundo laboral. Variables que los diferencian:

- Edad: los que tienen 18 años y buscan trabajo son distintos que los que ya tienen 25.
- Responsabilidad familiar: los que ya están casados o tienen responsabilidades familiares son distintos de los que no lo están
- Nivel socioeconómico: mayor o menor recursos y nivel cultural de los distintos estratos
- Nivel de formación para el trabajo (empleabilidad): si son profesionales, si tienen la formación profesional o técnica demandada en el mercado, etc.
- Actitud hacia el trabajo
- Los jóvenes que trabajan como medio de subsistencia
- Los que trabajan para conseguir plata para otras cosas, el trabajo no es más que un instrumento. Marcan el paso, les interesa sobre todo el sueldo
- Los que trabajan para desarrollarse personalmente, realizarse en algún ámbito
- Los que les interesa aprender, tener práctica, y no están tan preocupados del sueldo.

- Los que están concientizados de que tienen que estudiar y se esfuerzan y trabajan y estudian

Expectativas

- Entre los que estudiaron hay algunos que sienten que lo que aprendieron tiene cierto valor de mercado y piden altos ingresos, aunque no tengan práctica y experiencia (sucede mucho entre los ingenieros comerciales)
- Los jóvenes que provienen de los sistemas dual tienen una enorme ventaja sobre los demás: aprenden competencias laborales
- Los jóvenes tienen una percepción distinta de la relación dinero-esfuerzo, a veces prefieren no trabajar por el dinero que les ofrecen
- El joven busca que el trabajo sea compatible con aspectos más personales (familia, estabilidad)
- Buscan horarios que les faciliten otras actividades
- Desarrollo y crecimiento personal
- Satisfacción de intereses vocacionales
- Al ingresar al trabajo, algunos se conforman con lo que les pueda brindar el trabajo, teniendo claro que tienen incompetencia. Otros optan más por el tema financiero (“no trabajo por \$ 180.000”). Estos últimos fracasan más porque toman más tiempo y tienen que reinsertarse.
- En la sociedad hay una alta valoración del hecho de ser profesional, eso genera expectativas laborales (ejemplo, un caso de ingenieros en prevención de riesgo en una empresa molestos porque se les corrige la ortografía y se les enseña a hacer informes técnicos, cuando ellos dicen que no harán informes, “eso lo hace la secretaria”).
- En seis meses la persona ha adquirido nuevas habilidades, ahí la empresa debería dar aumento de sueldo. Si no lo da, muchas veces el joven hace gestiones para buscar otro trabajo.

En la oferta laboral de jóvenes hay deficiencias en competencias básicas en:

- Lenguaje: poca capacidad de escuchar, de comprender
- Hablar: problemas de articulación, de dicción
- Escribir: Problemas de ortografía, de redacción, de organizar las ideas en un texto escrito

- Lectura: Les cuesta leer, no tienen el hábito, incide en la capacidad para actualizarse
- Comunicación: poco entrenamiento en comunicarse con adultos, dificultades para trabajar con otros
- Vocación de servicio: poca amabilidad y trato en relaciones cliente-empresa
- Hay *handicaps* sociales: la pronunciación, la vestimenta, el lenguaje.

Aspectos negativos

- Hay una falta de compromiso con el trabajo.
- Quieren ganar más dinero que el que corresponde al cargo
- Quieren las cosas muy rápido.
- Tienen poco espíritu de sacrificio. Se dan por vencidos muy fácilmente, abandonan el camino rápidamente, tienen mayor rotación.
- No tienen la formación del adulto, se relacionan con menos respeto con los demás y con los jefes. Confían más en los conocimientos entregados que en la práctica adquirida. No reconocen jerarquía
- Llegan desubicados, van con visión de “adáptese el mundo a mí”
- Difícil empatía con el que no es de su generación
- Memorizan, no emplean los conceptos, cuando lo que se necesita es plantear los problemas y resolverlos.

Aspectos positivos

- En la juventud hay mucha responsabilidad. Son inteligentes, están cuidando el trabajo a pesar de conflictos. La pega no está regalada.
- Los jóvenes cuando se le dan las condiciones y se los trata bien, son responsables. Valoran el que los eduquen
- Los jóvenes son personas con buenos estados de ánimo.

De su trabajo valoran:

- Estabilidad
- Sueldo

- Horario
- Cercanía del lugar laboral de la casa (sobre todo cuando el sueldo es bajo)
- Poder capacitarse en la misma empresa
- Ambiente laboral, respeto, motivación a trabajar por jefe y compañeros
- Las empresas más valoradas por los jóvenes son las que son bonitas, bien instaladas, que tienen otra mirada.
- Les importa mucho el ambiente, el lugar, el sentirse a gusto en el entorno de trabajo, el trato

5.9 Síntesis

Las empresas muestran un alto nivel de contratación de jóvenes, con una clara valoración de sus atributos genéricos. Los medios mayormente utilizados para la contratación son la recomendación de terceros y las prácticas laborales. Esta última tiene implicancias en políticas públicas y tal vez se podría idear algún estímulo para la contratación definitiva en la empresa una vez terminada la práctica.

En cuanto a lo difundido de la práctica de contratación basada en la recomendación de terceros, aparece relevante la importancia de las redes sociales, tema que requiere de un mayor análisis y de estudios específicos. La validación de competencias (y de confianza) que se hace a través de la información que proporciona el tercero, de algún modo compensa la falta de certificación oficial y estandarización de las competencias.

Se destaca la importancia que, en el proceso de selección, asignan a la presentación física y a la actitud y disposición hacia el trabajo. De los rasgos propios de la fuerza laboral joven valoran especialmente *“la capacidad de aprender”* y *“la habilidad con la tecnología”*.

En la percepción de los informantes entrevistados se destacan las observaciones en torno a la segmentación del universo de jóvenes como fuerza laboral. Afirman que hay distintos tipos de jóvenes, que muestran variantes tanto en el proceso de inserción como en el comportamiento laboral. Varios coinciden que son muchos los factores que los diferencian, además de los recursos y herramientas laborales con que se insertan al mercado. Según opinaron, entre estos factores que inciden están: el subsegmento etario (los menores de 25 años y los mayores de 25 años), el tener responsabilidades y compromisos familiares y sus propias expectativas de desarrollo profesional que incide en disponer de una visión a más largo plazo.

6. OBSERVACIONES SOBRE EL MERCADO LABORAL Y SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS RELATIVAS A EDUCACIÓN Y EMPLEO

A pesar de que esta investigación se basó principalmente en la encuesta a los empresarios y en ella no hay preguntas directas sobre su opinión acerca de las políticas públicas, parece interesante reflejar aspectos coincidentes entre la visión de los empresarios y comentarios de los informantes calificados que podrían aportar al proceso de revisión de orientaciones y de políticas relativas al mercado laboral de jóvenes.

Acercamiento educación-empresa

Se detecta una mayor preocupación y consiguientes acciones que llevan a acercar la educación para el empleo a las necesidades de las empresas. Esto se observa con mayor fuerza en establecimientos privados, como INACAP, universidades, y también en liceos técnicos administrados por asociaciones empresariales, quienes se contactan con las empresas para conocer sus necesidades adaptando con estas sus mallas curriculares.

Mayor oferta y mayor interés por estudiar

Ha aumentado explosivamente la oferta educacional, tanto en número de instituciones como en variedad y en alternativas de horario. Esta oferta responde a necesidades de los jóvenes que les permite estudiar mientras están trabajando.

Otras mejoras en la oferta

Se reconocen avances en los estudios modulares, lo cual es altamente relevante para poder seguir calificándose mientras se trabaja. Se reconocen también mejoras paulatinas en el contenido de los estudios, especialmente en habilidades personales requeridas para el mundo del trabajo.

Debilidades de la oferta pública de educación

En el proceso de mejora no se detecta un protagonismo de la oferta proveniente de la educación pública básica y media. Más bien se le reconocen debilidades que afectan seriamente la empleabilidad de los jóvenes que egresan de ella y les ponen en desventaja frente a otros establecimientos privados y semiprivados. La adecuada orientación a los oferentes de formación para el empleo aparece como un espacio de mejoramiento para el Estado.

Debilidades en la ejecución de la capacitación técnica

Con relación al Estado, se percibe que su problema es también de ejecución y control de la oferta educacional para el trabajo.

Formaciones que no sirven

La gran oferta de carreras, de formación y capacitación de toda índole, sin embargo, no siempre responde a las necesidades reales del mundo laboral, tanto en su contenido como en su calidad. El simple hecho de haber estudiado no garantiza que la persona sea atractiva o cuente con competencias para el mundo del trabajo.

Desvalorización de lo técnico

Se critica la concentración de los recursos públicos en la educación superior, que según varios interlocutores están generando sobreoferta, y la falta de apoyo para las carreras técnicas, identificadas como clave para el desarrollo de la economía. Se propone dar becas y fomentar la educación técnica por parte del Estado. Este aspecto no parece estar contemplado en las políticas públicas actuales. Asociado a la falta de apoyo al sistema técnico, se percibe una desvalorización de estos estudios, tanto entre los estudiantes como también entre las empresas.

Desvalorización del trabajo operativo

Esto encuentra un eco cultural, ya que socialmente se valora poco el trabajo operativo y/o manual, prefiriéndose el trabajo “de cuello blanco”.

Mayor coordinación entre educación y trabajo

Como reflejo de los avances logrados y las deficiencias encontradas, se reconoce la ventaja de integrar y acercar las dependencias del Ministerio del Trabajo con el Ministerio de Educación para ajustar y llevar a cabo las políticas para el mejoramiento de la oferta educacional laboral.

Necesidad de mayor orientación vocacional

La amplia oferta, que en principio es propicia para una mejor formación, genera a la vez confusión al potencial usuario. La existencia de estudios que no agregan valor para la empleabilidad a pesar del tiempo, los esfuerzos y los recursos invertidos por la persona,

así como la falta de calidad de muchos estudios técnicos, despiertan la necesidad de mayor orientación vocacional, por un lado, y mayor información sobre la aplicación real de la oferta, por el otro. En este sentido, la orientación vocacional e información sobre empleabilidad que desea instalar Chile Califica parece el camino correcto.

Orientación al mundo empresarial y certificación de competencias

En la desorientación general sobre oferta, requerimientos empresariales y conocimientos reales de los postulantes a un empleo, surge la necesidad de un mecanismo que dé garantías a los integrantes del sistema. En este contexto, aparece la certificación de competencias como alternativa actualmente impulsada por el Estado con el apoyo del sector privado.

Reconocimiento del sistema dual

Destaca el reconocimiento que los empresarios y los informantes calificados hacen del sistema dual, cuyos egresados tienen alta empleabilidad, y cuya formación se considera equivalente, si no mejor, a los estudios posteriores en Centros de Formación Técnica. El sistema dual al parecer garantiza al empresario que su alumno está preparado tanto técnicamente como en cuanto a habilidades personales. Por parte de los informantes clave se detecta que el énfasis realizado en gobiernos anteriores para fomentar este sistema ha decaído fuertemente, siendo mantenido principalmente por las asociaciones empresariales.

De los comentarios anteriores se desprenden algunas preguntas acerca de las políticas públicas relativas a educación y empleo, siempre con miras a generar una mayor empleabilidad de las personas y mejor trabajo en las empresas:

- ¿Se estará haciendo lo suficiente para fortalecer las formaciones y carreras técnicas?
- ¿Es posible generar mayor planificación y coordinación público-privada en torno a la oferta de formación pública?
- ¿Habrá la capacidad suficiente en el sistema para asegurar una ejecución adecuada, y en el caso de que faltara, cómo impulsarla?
- La coordinación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo: ¿puede reforzarse más allá de la experiencia de Chile Califica para generar mejores resultados?
- Dadas las altas necesidades de vincular lo público y lo privado, de profundizar el desarrollo de competencias, de fortalecer la información sobre estudios, empleabi-

lidad y orientación vocacional: ¿será suficiente la actual capacidad instalada de Chile Califica?

- Si se considera la importancia de la práctica previa para entrar a un empleo, y se observa la alta valoración de la formación dual por parte del empresariado y su impacto en la empleabilidad: ¿el esfuerzo y la inversión que realiza el Estado en programas que considera prácticas laborales y en la formación dual estará siendo el adecuado con relación a otras iniciativas?

7. PRINCIPALES CONCLUSIONES

El estudio arrojó una serie de datos e información para realizar distintos tipos de análisis y reflexiones. Se destacan a continuación las más relevantes:

1. En un contexto positivo económicamente y de buenas perspectivas, las empresas en general están satisfechas con la dotación que tienen. Perciben que ha aumentado el nivel de capacitación y está mejorando la oferta laboral.
2. Hay un nivel de insatisfacción relativamente bajo (17%) con la oferta de mano de obra en términos de educación formal, aunque no así en habilidades y competencias técnicas, donde el nivel de insatisfacción llega a un tercio de las empresas entrevistadas. La expectativa es contar con una oferta de mano de obra más diversificada y de mayor nivel de especialización. En lo que respecta a competencias actitudinales y de disposición hacia el trabajo, el nivel de insatisfacción es de un 26% y alude principalmente a falta de “responsabilidad” y de “compromiso” de las personas.
3. En general, la relativa falta de precisión para explicitar los requerimientos específicos de competencias laborales lleva a plantear la hipótesis de que estaríamos ante empresarios con bajo nivel de información de las innovaciones que hay en la calificación de la oferta, en términos de las nuevas especialidades y competencias que están surgiendo. Es posible que algunos estén enfrentando al mercado laboral con un enfoque tradicional de la oferta. Esta percepción más tradicional del mercado laboral estaría presente en algunos empresarios más que en otros.
4. La calificación de la mano de obra es central para que el empresario contrate. Primero, su demanda busca obtener el nivel esperado de educación, lo formal, en cuanto a educación media completa, la formación profesional, etc. Después, las habilidades personales, entre las cuales destacan la responsabilidad, proactividad multifuncionalidad, etc.
5. Se detectan mejoras potenciales que satisfacer en el ámbito de la capacitación técnica y en el del entrenamiento de habilidades personales para el trabajo.



6. Hay una demanda específica de personas jóvenes, porque se reconoce y valora en ellos muchos de sus atributos genéricos. Es muy importante considerar la segmentación del universo de jóvenes, que muestra diferencias importantes entre ellos, tanto en lo que es el proceso de inserción como también en el comportamiento laboral propiamente tal. En esta perspectiva se diluyen en parte algunos estigmas negativos que tienden a extenderse a todo el grupo etario.
7. A los jóvenes les reconocen mayor movilidad laboral que a los trabajadores mayores. Cuando se van, son en gran medida los jóvenes quienes toman la decisión, buscando principalmente mejores oportunidades.
8. Entre las modalidades para llenar un puesto, se concurre fuertemente a las recomendaciones, privilegiándose a personas derivadas y con referencias. En gran medida, esto no es solo una característica cultural, sino que al parecer es funcional porque suple la dificultad de hacer una selección que compruebe las características que el empresario está interesado en obtener.
9. En este contexto, se valora la introducción previa al mundo laboral, sea a través de la formación dual o mediante las prácticas, que son reconocidas como un buen medio para adquirir experiencia y aprender hábitos de responsabilidad, puntualidad, respeto a las normas de la empresa, que el empresario valora.
10. Los informantes calificados reclaman que las empresas, sobre todo las medianas y pequeñas, no tienen mucha claridad sobre qué solicitar. Se ciñen al pedido de cierta educación formal pensando que esta va a suplir sus necesidades, siendo que la descripción de las habilidades y competencias requeridas podrían ser una manera más efectiva de identificar a la persona que necesitan. En este sentido, los centros de formación y también el Estado aducen que los empresarios no siempre saben o expresan lo que necesitan, y sienten una falta de orientación para adecuar su oferta.
11. Los centros de formación técnica privados y las universidades hacen esfuerzos por acercarse al empresariado, escuchar sus necesidades y traducirla en un modelo de competencias que les permite adecuar su oferta. Este proceso es más lento por parte de los institutos, los liceos estatales, lo que afecta la calidad de la educación y la empleabilidad de los jóvenes que se educan en ellos. □

Trayectorias Laborales

Juveniles

*Carolina de la Lastra**
*Carmen Luz Campusano***

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

El objetivo general del presente estudio fue conocer las pautas de trayectoria laboral de los jóvenes e identificar factores que inciden en ella. La pregunta inicial era: ¿qué dinámicas contribuyen a que, con 20 años, los jóvenes sean el grupo de mayor desempleo y más bajo ingresos, y 10 a 15 años más tarde los mismos representen la población de menor desempleo y cuenten con ingresos elevados en términos relativos? En este capítulo se presentan los resultados de una búsqueda de patrones explicativos, y si bien dicha investigación no ha revelado fehacientemente los elementos que constituyen la trayectoria laboral, a nuestro entender da pautas que contribuyen a comprender el fenómeno.

METODOLOGÍA

Para poder trazar el camino recorrido, la población objetivo fueron hombres y mujeres de 30 a 40 años de edad, de distinta condición socioeconómica, educacional y ocupacional, residentes de la ciudad de Santiago, que trabajan o han estado trabajando hasta hace 3 meses. Se realizó un total de 70 entrevistas presenciales semiestructuradas,

* M.A. en Ciencias Sociales de la Universidad de Konstanz, Alemania. Socia principal de KALEIDO, empresa consultora en el rubro de investigación y desarrollo organizacional. Ha participado en múltiples proyectos sociales en diversos países de América Latina. Experta en desarrollo organizacional y gestión de recursos humanos.

** Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con amplia experiencia en investigación de mercado, estudios sociales y mediciones de clima laboral. Ha trabajado en departamentos de estudios de distintas empresas privadas y asociada a consultoras en el rubro de investigación y desarrollo organizacional.



resguardando la representación de las variables socioeconómicas del universo (género, educación, estado civil, etc.), de acuerdo a la encuesta CASEN (Caracterización Socioeconómica Nacional) del año 2000 en la selección de la muestra.

Los resultados del estudio se presentan desde un punto de vista descriptivo, dando cuenta de los siguientes elementos que permiten entender la trayectoria laboral:

1. Preparación para el trabajo con nivel de estudios alcanzado y prácticas laborales, así como el financiamiento de los estudios.
2. Descripción de los trabajos, la situación de dependencia y evaluación de aspectos de la situación laboral.
3. Movimientos entre los empleos y sus características
4. Modalidades de acceso y retiro del empleo
5. Variables con diferencias según género
6. Identificación de tipos de trayectoria y su análisis
7. La independencia en la trayectoria laboral

1. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO

El período de preparación para el trabajo se analiza desde la perspectiva del nivel de estudios, capacitaciones adicionales, la realización de prácticas o trabajo durante los estudios.

1.1 Nivel de estudios alcanzado y satisfacción con lo estudiado

El 75% de la muestra ha completado educación media, y casi un tercio ha estudiado además alguna carrera superior de más de tres años de duración. Una cuarta parte, sin embargo, no ha terminado la enseñanza media, contándose en este grupo al 9% que no ha completado la enseñanza básica. Comparando el nivel educacional del entrevistado con el nivel educacional de su familia paterna, casi la mitad ha logrado un nivel de estudios superior al de su padre y un 70% ha superado a su madre (los niveles educacionales de las madres en general eran más bajos que los de los padres). Estos datos reflejan la tendencia no solo chilena, sino generalizada, de una mayor calificación de la población, confirmada por varios estudios en este mismo libro. Sin embargo, la educación media, que hace 30 años era un logro que abría posibilidades de progresar en el mundo laboral, hoy en día no constituye más que la primera barrera de entrada, la condición mínima para acceder a un trabajo. Por este motivo, si bien se debe reconocer la labor del Ministerio de Educación por el aumento de la calificación,

frente a las mayores exigencias del mercado laboral es altamente preocupante que una cuarta parte de los entrevistados no haya completado la enseñanza media y una quinta parte obtuviera un nivel de formación inferior a la de su padre: son personas que desde un inicio parten en desventaja. Sin embargo, los datos analizados, en general, coinciden con la tendencia observada en múltiples estudios sobre el tema, en cuanto a una correlación positiva entre el nivel educativo de los padres y el de los entrevistados.

Por otra parte, se observa un significativo grado de deserción no solo en la escuela, sino también en la trayectoria posterior: un tercio de las personas no ha completado los estudios iniciados en distintos niveles de su trayectoria, abandonando la escuela, el liceo o alguna carrera antes de terminar. Entre los que no completaron, un 6% corresponde a una carrera universitaria y otro 6% a una carrera técnica superior.

Con respecto a otros cursos realizados y siguiendo la tendencia a alcanzar mayor calificación, aparte de los estudios formales, hay una fuerte presencia de otros cursos e incluso carreras adicionales. Un 63% de las personas entrevistadas ha realizado estudios de este tipo. Es decir, los que tienen un mayor nivel de educación formal tienden a seguir estudiando. De los 44 entrevistados que han realizado cursos o estudios adicionales, la mayoría lo hizo mientras trabajaba. El análisis de elementos que inciden en la trayectoria muestra que la realización de cursos adicionales es un factor que aparece con fuerza en las trayectorias ascendentes. También para aquellos que no han terminado su etapa escolar, la participación en cursos de formación para el trabajo resulta en muchos casos ser determinante en la actividad que desempeñan, amortiguando así el efecto de la escuela inconclusa.

En cuanto a los niveles de satisfacción con los estudios realizados, casi dos tercios de los entrevistados se siente satisfecho con el nivel de educación alcanzado. Sin embargo, esta proporción está directamente relacionada con el nivel logrado: a mayor nivel de educación, mayor satisfacción, llegando a un 95% entre los que lograron educación superior.

Por su parte, los que dicen estar insatisfechos argumentan que les hubiese gustado haber estudiado más. Las personas satisfechas con lo estudiado dan mayor importancia a la educación formal en la trayectoria laboral. También se observa una cierta relación entre la percepción del mercado laboral como restringido y la satisfacción con lo estudiado, lo cual refleja la valoración del estudio como medio que abre un espacio en ese mercado.

1.2 Experiencia de trabajo durante el período de estudios

Interesaba conocer si la iniciación al trabajo se daba antes o durante los estudios, así como la incidencia de realizar las prácticas laborales durante el período de estudios o previo a la inserción laboral propiamente tal.

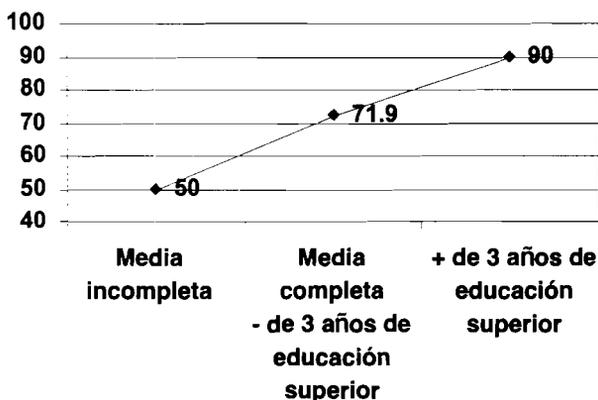
Llama la atención la gran cantidad (71%) de personas entrevistadas que ha trabajado mientras estudiaba. Analizando este dato según el nivel de educación, en el gráfico 1 se observa que a mayor nivel de educación formal, mayor es la proporción de personas que dice haber trabajado alguna vez mientras estudiaba, realizando distintos tipos de trabajos como asistentes o ayudantes, mayoritariamente en el área de comercio. Parece interesante constatar que las empresas donde trabajaron eran principalmente (86%) de no familiares, lo cual le otorga una mayor formalidad a la relación laboral y aporta en el proceso de inserción. Por otro lado, aunque algunos (30%) trabajaban para colaborar con el presupuesto familiar o sus estudios, una proporción no menor (40%) lo hacía para sus gastos personales y casi uno de cada cuatro (24%) para apoyar sus estudios. Por último, cerca de la mitad de las personas trabajó en forma constante, no solamente en las vacaciones, y lo hizo varias veces.

Estos datos tienden a romper el mito de que en las sociedades latinas los hijos durante su formación están más protegidos y aislados del mundo del trabajo que en el mundo anglosajón. La inserción al trabajo parece ser paulatina y relativamente temprana, siendo vivenciado el mundo laboral como fuente de ingresos necesarios para la familia o para los gastos propios, incluyendo los estudios, como se ve a continuación.

1.3. Financiamiento de los estudios

La carrera superior de los entrevistados –técnica o universitaria– fue financiada en gran medida (42%) por los propios estudiantes, y en segundo lugar (36%) por los padres. Un 12% lo hizo con crédito fiscal. Dos de los entrevistados (6%) recibió apoyo de otro familiar y solo uno de la empresa en la que trabajaba.

Gráfico 1



Preguntados sobre los cursos adicionales que hicieron, disminuye el porcentaje de autofinanciamiento y el de los padres, y aparece el empleador, ya que muchos entrevistados los realizan una vez trabajando. En este sentido, se preguntó también directamente sobre la capacitación en el trabajo: un 38% estudió mientras estaba trabajando, apoyado por la empresa. Sería de interés comparar estos datos con los de otros países latinoamericanos, europeos y norteamericanos para poder evaluar si este porcentaje de capacitación pudiera ser fruto del sistema de capacitación para el empleo promovido por el Estado chileno, en particular por SENCE.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS

En esta sección se entregan datos básicos sobre los trabajos de los entrevistados al momento de la encuesta. Estos comprenden:

- La relación de dependencia/independencia
- La calidad del empleo dependiente (contrato, previsión)
- La satisfacción con el trabajo

La muestra de trabajos se seleccionó según la estructura ocupacional chilena, como la representa la encuesta Casen.

De la tabla a continuación se desprende que la mayoría de las personas entrevistadas (54%) ha tenido entre tres y cinco trabajos desde que se iniciaron en el mundo laboral. A fin de hacer un análisis más descriptivo y detallado de los distintos trabajos, y considerando que no era posible hacer dicho análisis para la totalidad de estos (hubo casos que habían tenido entre 8 y 13 trabajos), se optó por considerar una **muestra de tres trabajos de la trayectoria del sujeto**: el trabajo actual y dos anteriores, que fuesen de mayor duración y relevantes para el entrevistado. En general, casi el 90% de los trabajos eran dependientes, con un predominio de jornada completa (84%), contrato indefinido (80%) y pago de previsión (80%).

Analizando estos datos según el nivel de educación, se observa que la principal variación se da respecto de tener o no tener previsión, siendo más favorable en las personas de mayor educación, ya que un 85% de los entrevistados con más de tres años de estudios superiores tiene previsión social en su empleo actual, frente a 52.9% y 80.6% en los casos de los entrevistados con educación hasta la media incompleta y con educación media completa y hasta tres años de estudios superiores, respectivamente.



2.1 Evaluación de la situación laboral de los entrevistados

Se evaluaron algunos aspectos que pudieran incidir en la satisfacción laboral, los cuales también se utilizan como indicadores para identificar supuestas áreas o ámbitos de mejora entre un trabajo y otro. A nivel agregado, considerando los tres trabajos de la muestra, los resultados reflejan una evaluación altamente positiva, como se observa en el cuadro a continuación. Más adelante se analizarán otros aspectos relacionados con la satisfacción laboral.

CUADRO N° 1
Cantidad de trabajos según el nivel de educación del entrevistado

	TOTAL		Media incompleta	Media completa-hasta 3 años educación superior	+ de 3 años educación superior
	Frec.	%	%	%	%
Entre 1 y 2 trabajos	10	14.3	16.7	9.4	20.0
Entre 3 y 5 trabajos	40	57.1	33.3	62.5	70.0
6 o más trabajos	20	28.6	50.0	28.1	10.0
	70	100.0	100	100	100

Las personas entrevistadas tienen entre 30 y 40 años, estando más o menos la mitad entre 30 y 35 años y el resto entre 35 y 40. El promedio de edad en que ellos declaran haber empezado a trabajar es de 20 años; un poco más de la mitad (el 53%) comenzó entre los 18 y 21 años. Por lo tanto, se puede hablar de un lapso de 10 a 20 años laborales, en el cual la mitad de la muestra ha tenido entre 3 y 5 trabajos. Se observa un mayor número de trabajos entre las personas con menor nivel de educación. Aunque ello se puede explicar en parte porque entraron más temprano al mercado laboral; parece que el nivel educacional también está relacionado con la rotación de trabajo.

CUADRO N° 2:
Nota (de 1 a 7) con que los entrevistados evalúan su experiencia de trabajo
(Porcentaje en tramos de la escala y promedio total)

Aspectos evaluados:	Calificación →				\bar{X}
	1-4	5	6-7		
En desarrollo profesional o laboral	9.8	17.9	72.3		5.9
En las relaciones con los jefes y compañeros	8.7	13.9	77.5		6.1
A la labor específica desempeñada	3.4	5.5	87.7		6.2

Solo 5 personas en la muestra mantuvieron el mismo empleo desde su inicio: el trabajo para toda la vida es cada vez más una excepción. El 44% ha trabajado en un solo tipo de empleo, destacándose muy fuertemente la empresa privada, lo que se corresponde con la oferta de empleos en el país. Por su parte, entre los movimientos registrados al interior de los trabajos dependientes, se observa que el 28% cambió de cargo y la evaluación de este cambio es positiva tanto en beneficios económicos como profesionales.

2.2 Tiempos de trabajo y transición

Los datos sobre la cantidad de meses trabajados, la cantidad de meses en períodos de transición entre trabajos y el total de trabajos nos permiten sacar los siguientes indicadores promedio, correspondientes a la trayectoria laboral de jóvenes en un período de entre 10 y 20 años de trabajo:

- Promedio de trabajos por persona:	4,3 trabajo/persona
- Tiempo promedio que las personas llevan trabajando	13,1 años
- Tiempo promedio por trabajo	3,3 años
- Tiempo promedio del conjunto de transiciones	2,1 años
- Total promedio de trayectoria laboral (trabajo más transición)	15,2 años

Diferenciando el promedio de trabajo por nivel educativo, se observa que a mayor nivel educativo, menor aparece el tiempo promedio de duración del trabajo.

CUADRO N° 3
Tiempo promedio de trabajo por nivel educativo

Nivel de educación	Tiempo promedio de trabajo (en meses)
Hasta enseñanza media incompleta	182
Media completa-carreras de educación superior hasta de 4 años (incluyendo educación universitaria incompleta)	152
Carreras universitarias de más de 4 años de duración	147

2.3 Movilidad laboral

Con la muestra de trabajos total se hizo un seguimiento en los cambios hacia el trabajo independiente, ya sea en trabajos por cuenta propia o trabajos con empresa propia. Los

datos revelan que uno(a) de cada cuatro entrevistados(as) ha desarrollado algún tipo de actividad independiente, de los cuales solo uno de cada diez se mantenía en dicha actividad al momento de la encuesta. El principal movimiento hacia el empleo independiente se da desde la empresa privada (20%).

La presencia del sector público es menor que la privada en este recuento de trayectoria. Sin embargo, al analizar el movimiento laboral en torno al sector público, se observa que los trasposos se dan principalmente entre estos dos tipos de empleador, es decir, entre trabajos dependientes, tal como se aprecia en el cuadro a continuación.

CUADRO Nº 4
Movimientos entre tipos de empleador

	Cantidad
Personas con movimientos solamente entre empresas públicas y privadas ¹	21
Personas con movimientos entre sector público, empresa privada, independiente	5
TOTAL	26
Movimiento desde el sector público²	
De sector público a privado	12
De sector público a cuenta propia	2
De sector público a empresa propia	2
De sector público a sector público	4

Los movimientos que se observan al considerar el rubro de la empresa reflejan que el 37% de las personas solamente ha trabajado en un rubro, y en este caso se destaca servicios. Un 63% al cambiarse de trabajo ha cambiado de rubro, siendo la combinación de comercio y servicio la más frecuente.

¹ Independientemente que hayan estado o no en cuenta propia o empresa propia

² Número de movimientos, que en algunos casos han sido realizados por una misma persona varias veces.

CUADRO N° 5
Cambios de rubro

Personas que mantienen el mismo rubro³		
	Cantidad	% de muestra
Solo industria	1	1.4
Solo comercio	2	2.9
Solo servicio	20	28.6
Otros (mixtos)	1	1.4
SUBTOTAL	24	34.3
Personas que cambian rubro		
Combinan comercio y servicios	25	35.7
Combinan industria con otros rubros	16	22.9
SUBTOTAL	41	58.6

3. MODALIDAD DE ACCESO Y RETIRO DEL EMPLEO

3.1 Acceso al empleo

Frente a la pregunta ¿cómo encontró sus trabajos?, los entrevistados relataron los medios para reinsertarse de un total de 303 empleos e identifican dos grandes vías para encontrar trabajos:

- la vía “relacional”, es decir, a través de relaciones personales, que pueden ser parientes, amigos, vecinos, etc.
- la vía “sin contactos previos”, es decir, a través del diario, de Internet, de enviar currículum o ir personalmente a una empresa desconocida a presentarse.

CUADRO N° 6

Cómo encontró sus trabajos	Frec.	%
Por personas conocidas	166	55.4
No lo buscó, se lo ofrecieron	40	13.3
Por internet, diario, aviso en empresa, ir personalmente	70	23.3
Se independiza	10	3.3
Otros	14	4.7
	300	100

³ Incluye a las cinco personas que han tenido un solo trabajo.



64% de los trabajos se obtuvieron por vía relacional, y solo 23% por vía “sin contactos”. Esto confirma e incluso incrementa los resultados presentados en De la Lastra y Campusano (2004)⁴, en el cual las empresas también admitían priorizar las referencias personales para la contratación. De los trabajos obtenidos a través de terceras personas conocidas, la gran mayoría se obtienen de amigos o la pareja (37%), seguido por un familiar (28%) y de un vecino (9%). No tienen casi relevancia los compañeros de trabajo y de estudio. Una parte de la muestra dice que no buscó su trabajo, que le fue ofrecido, lo que se incluye como vía relacional, ya que la oferta se hace a personas identificadas previamente.

CUADRO N° 7
Encontró trabajo por medio de personas conocidas

	Frec.	%
Por un familiar	57	27.7
Por un compañero de trabajo	3	1.6
Por un compañero de estudios	10	4.7
Por un vecino	19	9.2
Por un amigo/pareja	77	37.4
No lo buscó, se lo ofrecieron	40	19.4
Total	206	100

Entre los medios “sin contactos previos” utilizados por los entrevistados para encontrar trabajo destaca el aviso en el diario (84%). El uso de Internet parece aún incipiente para conseguir trabajo (4%).

CUADRO N° 8
Acceso sin contacto previo

	Frec.	%
Por el diario	59	84.4
Por internet (sitio de búsqueda de empleo)	2	2.8
Por un aviso en la empresa	5	7.1
Fue personalmente a la empresa	3	4.3
Envío de antecedentes por internet	1	1.4
Total	70	100

En la combinación de fuentes para encontrar trabajo, los entrevistados usan una alta gama de variaciones. Únicamente las personas que tienen un solo trabajo han usado una sola y

⁴ De la Lastra, Carolina, Campusano, Carmen Luz: Inserción Laboral de Jóvenes en Chile: La Mirada de las Empresas; Documento de trabajo para CEPAL, Santiago de Chile, 2004



misma vía para obtener su empleo. Todas las demás han usado diferentes medios, incluso las que solo han tenido dos trabajos. Esto indica que quienes han buscado más de un empleo han utilizado más de una estrategia para encontrarlo. Así, la relación entre cantidad de fuentes para encontrar trabajo y número de trabajos encontrados registrados en la encuesta es en promedio de 0.7. Por ejemplo, una persona que ha tenido siete trabajos los ha obtenido por cinco fuentes diferentes –vecino, amigo, aviso, se lo ofrecieron, Internet–, otra persona que ha tenido cinco trabajos los ha obtenido de tres formas distintas.

Agrupando las diferentes modalidades para encontrar trabajo, podemos distinguir tres caminos: la vía puramente relacional, la vía sin contacto previo y la vía mixta. Casi la mitad de la muestra (49%) ha sido puramente “relacional”: todos sus trabajos los ha obtenido por vía de personas conocidas. La otra mitad (47%) ha utilizado una estrategia mixta, es decir, ha combinado las relaciones personales con vías sin contacto previo, como por ejemplo los avisos en el diario. Solo una pequeña minoría (3%) se ha manejado exclusivamente con medios sin contacto previo, como internet, avisos, etc.

Solamente el 37% de las personas dijo conocer programas o proyectos que apoyen la inserción laboral. Mencionaron con mayor frecuencia el SENCE, la municipalidad y FOSIS. Dos de las personas entrevistadas declararon haber recibido apoyo antes de entrar más formalmente al mundo laboral, al iniciar su primer trabajo. Este apoyo provino de la OMIL y la experiencia fue evaluada positivamente.

3.2 Motivos por los que se abandona el empleo

Cerca del 30 % de la muestra ha tenido un solo motivo para dejar su trabajo, el resto lo ha hecho por distintos motivos. Destaca la gran importancia que tiene la renuncia voluntaria, utilizada en el 65% de los cambios de trabajo.

CUADRO N° 9

Motivos por los que se deja el empleo:	Frec.	%
Renuncia voluntaria	165	65.5
Despido ⁵	37	14.7
Terminó el trabajo/proyecto/obra	31	12.3
Renuncia presionada por la empresa	19	7.5
TOTAL	252	100

⁵ Existe la posibilidad de que por motivos de imagen se hayan subdeclarado los despidos. Sin embargo, el hecho de que los entrevistados los mencionan en muchos casos, mezclados con otros motivos de cambio, como por ejemplo la renuncia voluntaria, desvirtúa esta hipótesis.

4. PRINCIPALES VARIABLES DE TRAYECTORIA SEGÚN GÉNERO

Para realizar este análisis se consideró el último trabajo de las personas entrevistadas, ya que la variabilidad de trabajos dentro de cada trayectoria dificulta la comparación. Dado el carácter del estudio, como se mencionó anteriormente, el análisis a continuación muestra tendencias más que resultados concluyentes.

Cantidad de trabajos: Analizando la cantidad de trabajos en ambos géneros desde una perspectiva global, se observa que al respecto no hay diferencia significativa. Hombres y mujeres presentan cantidades muy semejantes, consistentes con la distribución de totales señalada antes.

Tipo de empresa y rubro: En ninguna de las dos categorías hay diferencias significativas por género.

Tiempo promedio de permanencia en los trabajos: Como se aprecia en el cuadro a continuación, una proporción significativa de mujeres tiene una permanencia de entre uno y dos años en sus trabajos. En ese sentido, estarían mostrando una relativa mayor rotación que los hombres, factor a validar para confirmar que no sea solamente debido a casos de maternidad. Por otro lado, un poco más de la mitad de los hombres entrevistados tiene una permanencia de más de tres años en su trabajo.

CUADRO N° 10
Tiempo promedio de permanencia en los trabajos (meses)

	Hombres %	Mujeres %	Total %
Menos de 12	2.6	3.2	2.9
12 - 24 meses	15.4	41.9	27.1
25 - 36 meses	20.5	29.0	24.3
37 - 48 meses	33.3	12.9	24.3
Más de 49	28.2	12.9	21.4

Tiempo promedio de transición entre trabajos. Este resultado era de alguna manera previsible: una proporción mayor de mujeres tiene tiempos más largos de transición entre un trabajo y otro. Esto, sin duda, por efecto de los períodos correspondientes a la maternidad y crianza de los niños. Como se observa en el cuadro siguiente, casi el 60% de los hombres de la muestra tuvo un tiempo promedio de transición entre uno y dos meses, mientras que la situación de las mujeres es más diversa; entre ellas hay un grupo importante con períodos de transición que van entre los seis meses y los dos años.

CUADRO N° 11
Tiempo promedio de transición entre trabajos (meses)

	Hombres		Mujeres		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1 mes	19	48.7	9	29.0	28	40.0
2 meses	4	10.3	2	6.5	6	8.6
3 meses	6	15.4	4	12.9	10	14.3
4 a 6 meses	5	12.8	5	16.1	10	14.3
7 a 12 meses	2	5.1	4	12.9	6	8.6
13 a 24 meses	2	5.1	5	16.1	7	10.0
25 meses y más	1	2.6	2	6.5	3	4.3
	39	100	31	100	70	100

Medios utilizados para encontrar trabajo. Se confirma lo planteado anteriormente respecto de la preponderancia que tienen los contactos y relaciones en la consecución del puesto de trabajo, y este factor se aplica para ambos géneros. Se observan pocas diferencias, salvo una ligera mayor proporción de mujeres a quienes les ofrecieron el trabajo.

Razones del cambio de trabajo. En ambos casos predomina la renuncia por propia voluntad; sin embargo, esta razón es más frecuente en el caso de los hombres (72% entre hombres y 56% entre las mujeres). En general, las mujeres se vieron más afectadas (13%) que los hombres (2.6%) por los despidos y por razones de términos de trabajo o proyecto (16% y 10%, respectivamente).

Un análisis más fino y cualitativo de las trayectorias laborales de las mujeres podría mostrar una serie de aspectos que probablemente estén condicionando dicha trayectoria, como es el tema de la maternidad, que en algunos casos significa una inserción laboral más tardía.

5. ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS LABORALES

Para efectos de análisis, la trayectoria laboral se puede enfocar desde dos amplias perspectivas: como "resultado" o como "proceso". Como resultado (por ejemplo, como "exitosa"/"no exitosa"), es posible calificar la trayectoria en función de la evolución y el logro de ciertos parámetros. Esto implica la definición previa de los indicadores que se utilizarían como referentes de la calificación. Pueden darse distintas formas de llegar a dicho resultado.

Por otro lado, el análisis de la trayectoria como proceso busca dar cuenta de cómo se fue dando dicho recorrido: con qué tipo de recursos y competencias se contaba, cómo se fue buscando y encontrando lo que se necesitaba, cuán planificada fue la trayectoria, etc. Para realizar este análisis se requiere contar con información cualitativa.

El enfoque que se utilizó en este estudio es el de trayectoria como “resultado”. Ahora bien, se trata de un resultado que proviene de la combinación y presencia de múltiples factores que además son de distinta índole (personales, familiares, educacionales, azar, mercado laboral, etc.). Entre estos factores se distinguen:

- factores “duros”, fácilmente observables, tales como el nivel de educación alcanzado, variaciones en el ingreso y otros;
- factores “blandos” que dan luz sobre la subjetividad del individuo en el plano laboral (satisfacción, importancia asignada a ciertos aspectos asociados con la trayectoria, etc.)
- factores de “mercado” que aunque no siempre se explicitan, están subyacentes a los recorridos y resultados de muchas de las trayectorias observadas.

Además de la evaluación externa que se puede hacer de la trayectoria en función de estos factores, está la percepción y evaluación que el sujeto hace de su propia trayectoria. En esta evaluación intervienen otras variables como metas y expectativas, las cuales pueden ser tanto personales como familiares o sociales.

5.1 Aspectos considerados importantes para la trayectoria laboral

Sondeando los aspectos subjetivos, se preguntó a los entrevistados qué elementos, de acuerdo a su opinión, tuvieron importancia en su trayectoria laboral, nombrándoles siete alternativas y pidiéndoles que las calificaran entre muy poca importancia, poca importancia, bastante importancia y mucha importancia. En el cuadro a continuación se muestran las siete alternativas con el porcentaje de calificaciones de “mucha importancia en la trayectoria laboral” sobre el total.

CUADRO N° 12
Ha tenido mucha importancia para mi trayectoria laboral

	%
Formación en el hogar	74.3
Ejemplo de los padres	70.0
Características de mi manera de ser	70.0
Contactos	64.3
Apoyo de mi familia	60.0
Educación formal	50.0
Suerte	22.9

El cuadro muestra la alta valoración que tienen la formación en el hogar y el ejemplo de los padres como elemento que incide en la trayectoria laboral. Se valora también las características de la manera de ser.

La importancia atribuida a los contactos pareciera ser un reflejo más de la alta influencia de las relaciones en el momento de conseguir trabajo. Por otro lado, se reconoce asimismo el apoyo de la familia, ya que muchas veces se requiere cuidado de niños, apoyo financiero o de otro tipo.

5.2 La satisfacción con la trayectoria laboral

La satisfacción laboral tiene un componente subjetivo-emocional relacionado con los objetivos que la persona se propuso y con los parámetros que utiliza para evaluar sus propios logros. El análisis de este fenómeno no era el objetivo del presente estudio, aunque a nivel general se pueden enunciar algunos factores que incidirían en la satisfacción/insatisfacción con la trayectoria:

Valor de la profesión. La búsqueda de desarrollo profesional como motor primordial que puede compensar factores negativos de ingreso o subvalorar los niveles alcanzados en estos. Comprende también el estar desarrollándose en lo que se estudió.

Lograr inserción. El logro de insertarse en el mercado a pesar de las falencias de recursos educacionales y sociales es una importante razón de satisfacción.

Aceptación con sentido de realidad. Las expectativas se adecuan a las condiciones de mercado esperadas.

Se consultó a las personas sobre cuál era su nivel de satisfacción con su propia trayectoria laboral y, en general, las mujeres se declaran más satisfechas (61%) que los hombres (56%). En términos de insatisfacción la diferencia es más significativa, un 15% de los hombres se declaran insatisfechos *versus* un 6,5% de las mujeres.

5.3 Pautas para interpretar la trayectoria laboral

En un análisis general entre la satisfacción con la trayectoria y otras variables del estudio no se ve una correlación directa entre la satisfacción con la trayectoria laboral y alguna variable específica.

Como se podrá observar en el análisis de “patrones de trayectorias” a continuación, las variables como aumento de ingreso y aumento de cargo inciden en la satisfacción, aunque no en forma unívoca y regular. Se puede interpretar que trayectorias aparentemente “exitosas” pueden ser vividas como insatisfactorias por los individuos al no

corresponderse con expectativas que ellos tienen, ya sean estas propias, de sus padres o del mercado.

Visto lo anterior, la trayectoria laboral es un fenómeno psicosocial de difícil análisis por su carácter multifactorial y por la presencia de componentes subjetivos. Un enfoque de interpretación de la trayectoria desde la perspectiva de su “resultado” supone un análisis explicativo que sea capaz de identificar los factores causantes o generadores del resultado, llegando a identificar el peso de cada uno de estos en dicho resultado. Bajo este enfoque surgen preguntas como, por ejemplo, ¿cuánto incide la educación del padre o la propia educación en una trayectoria laboral “exitosa”?

El carácter exploratorio del estudio y su consiguiente tamaño muestral no permiten realizar un análisis explicativo que proporcione información concluyente sobre los factores causales del resultado de la trayectoria. Atendiendo a las dificultades propias de la investigación de trayectorias como a las características de este estudio (muestra, tipo de información, etc.), el análisis se centró en la identificación de las variables de influencia que inciden en las trayectorias, con la idea de encontrar ciertos patrones recurrentes que pudieran estar presentes en los distintos tipos de estas. Es un análisis descriptivo sustentado en los siguientes elementos e hipótesis:

- Asumir que existen diferencias entre las trayectorias laborales desde el punto de vista de sus resultados y que estas pueden ser exitosas (ascendentes), o no exitosas (descendentes).
- Seleccionar variables que serán consideradas como indicadores “duros” de resultados de trayectorias (por ejemplo, ingreso).
- Seleccionar “variables de influencia” que –desde la lógica o el sentido de realidad– pudiesen estar asociadas a los resultados de la trayectoria (por ejemplo, educación).
- Asociar los “indicadores duros” y las “variables de influencia” en una matriz que permita deducir eventuales asociaciones de variables o patrones en las trayectorias. Estas relaciones podrían ser validadas o dimensionadas en estudios posteriores.

A continuación se consignan las variables de análisis utilizadas para el análisis cualitativo de trayectorias:

Indicadores “duros”

1) Aumento de ingreso: la información sobre el ingreso al inicio y al final de cada empleo en la muestra de tres trabajos que se analizaron para cada persona permitió distinguir lo siguiente:

- *Aumento regular:* el ingreso fue aumentando regularmente en cada trabajo sucesivo.

- *Aumento irregular*: el ingreso tiende a aumentar aunque no en forma tan lineal, mostrando eventuales períodos en los que el ingreso se mantiene o disminuye levemente.
- *Sin variación*: ingreso se mantiene sin variación significativa entre los trabajos.
- *Disminución irregular*: la tendencia es a la disminución del ingreso con variaciones entre trabajos donde puede ya sea mantenerse o mostrar muy leves incrementos, tendiendo el ingreso final a ser menor al del inicio.
- *Disminución regular*: el ingreso fue disminuyendo regularmente entre trabajos.

2) Ascenso en cargos: se consigna la información declarada por el entrevistado sobre cambios de cargo con ascenso de este.

Variables de "influencia"

1) Género.

2) Estado civil: en este punto interesaba principalmente la presencia de hijos, ya que incide en la necesidad de generar ingresos.

- Casado con hijos
- Casado sin hijos
- Soltero
- Soltero con hijos

3) Educación formal: se identificó el nivel educacional alcanzado, clasificado en educación:

- Básica
- Media (completa e incompleta)
- Técnica incompleta
- Técnica completa
- Universitaria incompleta
- Universitaria

4) Otros cursos realizados: solamente se considera si ha realizado o no otros cursos, independientemente del tipo de curso y nivel de estos (en este punto hay una gran diversidad).

5) Cantidad de trabajos: se agruparon en dos categorías: 1 a 4 trabajos y más de 4 trabajos.



Motivos del cambio: los motivos por los que se cambió de trabajo consideran:

- Término del trabajo o proyecto
- Despido
- Renuncia presionada
- Renuncia voluntaria

Variación en la línea de trabajo: solamente se consigna si se mantuvo trabajando en general en la misma línea o no.

Trabaja en lo que estudió: si trabaja o no en lo que estudió (en términos generales y por lo que se puede deducir de la muestra de tres trabajos).

Perspectivas futuras: la percepción que manifiesta de las posibilidades laborales futuras. Se tomaron los resultados positivos y negativos.

Satisfacción con la trayectoria: igualmente, se consideraron los dos polos: satisfecho e insatisfecho.

Importancia de factores: se pidió a los entrevistados que calificaran el nivel de importancia que habrían tenido algunos factores en su trayectoria laboral. Para efecto de este análisis solamente se tomó la calificación de “muchísima importancia” de los siguientes factores:

- Contactos
- Educación formal
- Suerte
- Características personales

Tipo de empleo: se identifican los casos de personas que en su trayectoria han tenido “trabajos independientes”

La presentación gráfica de una matriz de asociaciones entre variables permite visualizar con mayor claridad las relaciones que se dan entre estas. Los datos están ordenados en función de las variables duras: el ingreso y el cargo. La matriz presenta los 34 casos que efectivamente muestran cambios en estas variables. Con estos datos se puede configurar una posible tipología de trayectorias ascendentes y descendentes, según los resultados de la variable ingreso. Para esto se consideró en forma separada los casos con incremento regular y/o irregular tanto de ingreso como de cargo y los que solamente mostraban aumento o disminución de ingreso. La cantidad de variables de “influencia” estimadas en esta matriz permite hacer seguimientos a aspectos específicos o hacer análisis interpretativos cruzados. Las asociaciones entre las variables de influencia y los indicadores duros representan más bien tendencias que relaciones puras. En la matriz a continuación se despliega esta propuesta de tipología.

ANÁLISIS DE ASOCIACIÓN DE VARIABLES: TIPOLOGÍAS CASOS ORDENADOS SEGÚN AUMENTO/DISMINUCIÓN DEL INGRESO

		Trayectorias ascendentes: aumento en ingreso y cargo	Trayectorias ascendentes: aumento solo en ingreso	Trayectorias descendentes: disminución del ingreso
Género	Hombre			
	Mujer			
Estado civil	casado con hijos			
	casado sin hijos			
	soltero			
	soltero con hijos			
Educación formal	Básica			
	Media			
	Técnica incompleta			
	Técnica Universitaria incompleta			
	Universitaria incompleta			
	Universitaria completa			
Otros cursos	Sí			
	No			
Cantidad trabajos	1 a 4			
	más de 4			
Motivo cambio	Terminó trabajo			
	Despido			
	Renuncia presionada			
	Renuncia voluntaria			
Línea de trabajo	Variedad línea			
	Misma línea			
Trabaja en lo que estudió	Sí			
	No			
	No estudió			

ANÁLISIS DE ASOCIACIÓN DE VARIABLES: TIPOLOGÍAS CASOS ORDENADOS SEGÚN AUMENTO/DISMINUCIÓN DEL INGRESO

		Trayectorias ascendentes: aumento en ingreso y cargo	Trayectorias ascendentes: aumento solo en ingreso	Trayectorias descendentes: disminución del ingreso
Ingreso	Aumento regular			
	Aumento irregular			
	Sin variación			
	Disminuye irregular			
	Disminuye regular			
Cambio de cargo	Ascenso			
Perspectivas futuras	Buenas			
	Malas			
Satisfacción trayectoria	Satisfecho			
	Insatisfecho			
Han tenido mucha importancia en trayectoria (percep entrev.)	Contactos			
	Educación formal			
	Formación del hogar			
	Suerte			
	Caract. personales			

5.4 Tipos de trayectoria

En el análisis de tipos de trayectoria se observa:

Trayectorias ascendentes con aumento de ingreso y cargo:

- Más hombres que mujeres
- Tienden a ser casados con hijos
- Profesionales (universitarios y técnicos)

- La mayoría ha tomado además otros cursos
- Han tenido más bien pocos trabajos
- Pocos despidos en sus cambios de trabajo
- Tienden a trabajar en la misma línea de trabajo
- Trabajan en lo que han estudiado
- Opinan que tienen buenas perspectivas futuras
- En general están satisfechos
- Asignan mucha importancia en su trayectoria a: los contactos, la formación del hogar y las características personales

Las variables más claramente diferenciadoras de este grupo, respecto de los otros grupos de la tipología, son nivel de educación y el trabajar en lo que estudió.

Trayectorias ascendentes solamente con aumento de ingreso:

Presentan algunas variaciones respecto de la trayectoria ascendente que incluye aumento en cargo:

- Hay más mujeres
- Hay más solteros
- Mayor frecuencia de despidos en los cambios de trabajos
- Mantienen parámetros relativamente similares en cuanto a perspectiva futura y satisfacción con la trayectoria

Trayectorias descendentes

Este grupo lo conforman las personas que tuvieron resultados descendentes en el indicador de ingreso. Los datos muestran las siguientes tendencias:

- Hombres y mujeres
- Predominio de educación media
- Menor cantidad de personas ha tomado otros cursos
- Mayor cantidad de trabajos (la mitad de las personas ha tenido más de 4 trabajos)
- El despido aumenta como motivo de cambio laboral

- Mayor variabilidad en el tema en que trabajan – cambios de línea y tema
- Tienden a no trabajar en lo que estudiaron (algunos no estudiaron)
- Perspectivas futuras menos positivas y, en general, menor satisfacción con la trayectoria
- Poca incidencia de los contactos y mucha importancia asignada a la educación formal, a la formación del hogar y a las características personales

6. CASOS QUE EJEMPLIFICAN LAS TIPOLOGÍAS

La tipología recién descrita –tanto ascendente como descendente– incluye una diversidad de condiciones y de variaciones en el proceso de llegar a dichos resultados. Por ejemplo, algunas personas inician su trayectoria sin mayores recursos educacionales o herramientas de trabajo y los van obteniendo en el camino con esfuerzo, mientras que otras personas desde un principio cuentan con condiciones ventajosas en términos de educación formal. El análisis más detallado de cada caso podría dar luces sobre una nueva segmentación al interior de cada tipología, indicando que existen distintas formas de recorrer la trayectoria para llegar a un resultado ascendente o descendente. En los ejemplos disponibles, esto solo se puede observar en las trayectorias ascendentes.

6.1 Trayectorias ascendentes:

Las trayectorias que muestran incrementos o mejorías en ingreso y generalmente también en cargo pueden tener ser lineales con un ascenso progresivo o de recorrido irregular; con ascenso pero con altos y bajos en el proceso. A su vez se distinguen algunos elementos diferenciadores del ascenso:

- Por desarrollo profesional
- Por práctica laboral
- Por esfuerzo educacional

El recuento de algunos casos que se presentan a continuación es una muestra de la posibilidad de desarrollar una subsegmentación al interior de cada tipo de trayectoria. Se reseñan a continuación casos de trayectorias que ejemplifican esta clasificación:

Ascendente lineal - desarrollo profesional:

Caso: Hija de un obrero textil con solamente educación básica, estudia en la universidad la carrera de profesora, se financia ella los estudios. Antes de terminar

la carrera, entra a trabajar a un liceo como ayudante de profesor ganando \$ 90.000. Lleva 14 años trabajando en el mismo liceo. En el intertanto ha realizado cursos de especialización y hoy tiene el cargo de orientadora, con un ingreso de \$ 600.000. Está muy satisfecha con su trayectoria, afirma que se ha desarrollado profesionalmente "legitimándose ante sus pares" y ve muy buenas posibilidades a futuro. 32 años, casada, 1 hijo.

Ascendente lineal - experticia laboral:

Caso: Hombre que se inicia solamente con educación media, estudia una carrera técnica de 4 años mientras trabaja (analista de sistemas). Tiene 5 trabajos, empezando de junior en una casa comercial; los últimos dos trabajos han sido en librerías grandes: Feria del Libro y J. M. Carrera, donde ha tenido cambios significativos en ingreso y en cargo. En el último lugar de trabajo lleva 10 años. El año 2004 termina su formación de analista de sistemas, estudio que no tiene relación con el trabajo que realiza, frente a lo cual manifiesta algún grado de insatisfacción. Es posible que tenga metas laborales distintas a las actuales en tipo de trabajo, sin embargo, dice estar satisfecho con su trayectoria, "por haber ganado mucha experiencia". 39 años, casado, 2 hijos.

Ascendente lineal - esfuerzo educacional

Caso: Hija de un zapatero, empieza a trabajar a los 14 años como asesora del hogar. Su trayectoria laboral consta de 7 trabajos con un tiempo promedio de permanencia en ellos de entre 1 y 3 años. Más o menos la mitad de los trabajos se terminan por renuncia voluntaria y la otra mitad porque eran temporales. En sus labores como asesora del hogar y en empresas de aseo el sueldo era menor al salario mínimo. Luego pasa a trabajar como vendedora de tiendas con un sueldo base de \$ 80.000 más comisiones, llegando como máximo a ganar \$ 120.000. En el 2001 entra a estudiar secretariado hasta el 2003. Ella se financia el curso y lo realiza mientras trabaja. Desde hace 2 años trabaja como secretaria, con un ingreso de \$ 170.000. Se siente medianamente satisfecha porque "aunque el logro ha sido alto, me falta mucho todavía". 34 años, sin hijos.

6.2 Trayectoria plana: nivel de supervivencia

Trayectorias que muestran una evolución en el tiempo más bien pareja, sin variaciones significativas en ingreso o cargo (no están reilejadas en la matriz de tipologías). Dado que la gente joven en general comienza su carrera con sueldos y cargos bajos, la trayectoria plana casi puede asimilarse a la trayectoria descendente.

Caso: Vivió con su madre, auxiliar de enfermera; llegó solamente hasta educación media, y a pesar de que su intención era seguir estudiando, no lo hizo porque se casó. Entro a trabajar a los 28 años, en un estudio jurídico, en un cargo administrativo, con un sueldo menor al mínimo. Estuvo un año, se retiró porque quedó embarazada. Estuvo un par de años sin trabajar. Ha tenido dos trabajos más de similares características, siendo el último un cargo administrativo en un juzgado local, con un relativo incremento en el ingreso (poco más que el ingreso mínimo). Dice estar satisfecha y ve algunas posibilidades de desarrollo. 39 años, casada, 4 hijos.

6.3 Trayectoria descendente

Desmejoramiento actual del ingreso o cargo en relación a situaciones laborales previas.

Caso: Hijo de padre profesional, estudia dos carreras técnicas: auxiliar paramédico y analista de sistema, en institutos técnicos. Tiene tres trabajos con tiempo de permanencia de 3 años en el primero y 7 años en el segundo. En el primer trabajo, Minera Pelambres, tuvo aumento de ingreso (\$ 360.000 a \$ 500.000) y se retiró voluntariamente buscando mejores expectativas y porque “estaba en el norte y se sentía solo”. En el segundo trabajo estuvo 7 años, aumentando su ingreso a \$ 920.000 y fue despedido (reducción de personal). Estuvo un mes cesante y encontró trabajo a través de un amigo, lleva una año y medio en este nuevo lugar y gana \$ 400.000. Se siente insatisfecho y frustrado, según él “son demasiadas las responsabilidades de su trabajo de paramédico y muy bajos los sueldos”. No ve muchas posibilidades de desarrollo laboral futuro. 34 años, casado, 2 hijos.

Caso: Su padre es técnico aeronáutico, fue a un colegio subvencionado y terminando la educación media entra a estudiar lo mismo que su padre, carrera técnica de 3 años de duración financiada por él mismo. Empezó a trabajar a los 16 años y en su trayectoria cuenta con 7 trabajos, con una permanencia promedio cercana al año y medio. Otros estudios que realizó fueron inglés y música (un año cada uno), con los cuales está muy satisfecho porque según él le permitieron “ampliarse culturalmente”. Su recorrido laboral relevante fue: dos años en una línea aérea como despachador comercial con un sueldo de \$ 400.000; fue despedido. Al mes le ofrecieron trabajar en otra línea aérea con un sueldo de \$ 350.00. Estuvo cerca de un año, sin cambios en ingreso y fue presionado a renunciar (reducción de personal por fusión de la empresa). Durante tres años estuvo en 3 trabajos distintos, para luego entrar por el diario a una empresa como administrador de servicios con un sueldo de \$ 200.000. Lleva 5 años en la empresa y ha tenido un incremento del sueldo a \$ 280.000. Esta insatisfecho con su trayectoria porque “espera lograr más metas”, siente que quiere cambiar de rubro. 32 años, soltero.

7. LA INDEPENDENCIA EN LA TRAYECTORIA LABORAL

La independencia –trabajo por cuenta propia o propia empresa– aparece como una de las alternativas de trabajo en la trayectoria laboral. Aparte de las nueve personas (empleadores y por cuenta propia) seleccionadas en función de los datos de la encuesta CASEN, el análisis de las trayectorias indica que otras nueve personas han tenido al menos una de estas relaciones laborales anteriormente. Por lo tanto, en total dieciocho personas de la muestra han pasado por la independencia ocupacional una o más veces en su trayectoria laboral. Un análisis de esta cantidad de trayectorias no permite sacar conclusiones cuantitativas, pero sí algunas reflexiones cualitativas, con carácter de hipótesis, que pudieran ser interesantes y que se comparten a continuación:

- *El trabajo independiente requiere de una inserción laboral previa.* Se observa que la independencia no tiende a ser el inicio de la carrera profesional. Ninguna de las personas se ha iniciado como independiente: todas han sido empleadas en su primer trabajo, la mayoría incluso varias veces antes de seguir esta opción.
- *En la trayectoria laboral, la independencia se ha combinado con el empleo dependiente, y en muchos casos no parece ser la situación final alcanzada:* tal como hay movilidad entre trabajos dependientes, también la hay entre trabajos independientes y dependientes. Frecuentemente se vuelve de nuevo a la dependencia, como lo vemos en casi el 50% de los que han pasado por este estado. Con esa misma lógica, los que eran independientes al momento de hacer la encuesta pueden no serlo más hoy en día.
- *En la muestra no se distingue una diferencia importante en la trayectoria laboral entre ser empleador o empleado por cuenta propia:* ni los ingresos, ni el nivel de calificación, ni la satisfacción con la trayectoria o el éxito o fracaso logrado los diferencia sustancialmente, por lo que a continuación reciben un tratamiento similar.
- *Bajo independencia, y en especial bajo “trabajador(a) por cuenta propia” se esconden diversas situaciones de trabajo.* Algunos elementos que permiten hacer distinciones son:

Calificación: Desarrolla su independencia/“cuentapropismo” en el ámbito en que posee la mayor calificación –aunque esta sea precaria– o lo genera en un tema nuevo, orientado muchas veces a hacer negocio y ganar dinero.

Ingresos: Genera mayores/iguales/menores ingresos que cuando estaba empleado(a), es decir: cuán conveniente económicamente le es ser independiente.

Perspectivas: Ve buenas perspectivas de desarrollo en su negocio o no. Esto frecuentemente está ligado a la proyección de su negocio en el tiempo: se proyecta hacia más largo plazo o piensa que es una etapa que va a concluir.



Elección: Ha elegido ser independiente (con resultados exitosos y no exitosos) y/o dadas sus circunstancias se ha visto forzado al no percibir otras alternativas mejores en este momento.

Hay factores de mercado (tipo de negocio, competencia que concurre al mercado, precio y calidad del producto o servicio ofrecido, etc.) que atraviesan los elementos arriba señalados y que probablemente tengan incidencia en los resultados de negocio que las personas se proponen.

De las trayectorias se desprende que *el detonante de la independencia no siempre es voluntario*: muchas veces se acude a ella tras un despido o un problema. Cincuenta por ciento de los casos son situaciones de independencia que podríamos llamar “forzadas”, es decir, que no ven la posibilidad de una relación de trabajo dependiente a pesar de que la prefieren. En estos casos, se vive como episodio temporal, no como vocación o solución permanente.

Otro 50% de las situaciones corresponde a una independencia elegida como opción, aunque en varias el inicio ha sido empujado por las circunstancias, tales como el despido. Son pocos los que se inician buscando la independencia ante todo, y en esos casos aparece más bien como una estrategia de generación de ingresos.

En la muestra, la independencia aparece asociada frecuentemente a un nivel educacional relativamente bajo y por lo tanto no competitivo en el mercado laboral dependiente. En ese sentido, se constituye *como estrategia para superar el handicap de falta de estudios*, ante el hecho de que la baja calificación no tiene oportunidades en el mercado laboral.

Alrededor de la mitad de los casos ha desarrollado su independencia en áreas que no eran de su calificación, sino en temas nuevos. La otra mitad se ha establecido en temas relacionados con su calificación profesional.

Finalmente, la independencia puede tener un costo alto, y a veces generar precariedad. En la muestra, tres cuartas partes tienen sueldos más bajos de los que tenían antes y/o han dejado su independencia por falta de éxito comercial, y solo una cuarta parte ha logrado éxito económico.

8. CONCLUSIONES

A pesar de tratarse de una muestra reducida, el estudio confirma tendencias y arroja algunas luces sobre la trayectoria laboral de los adultos jóvenes.

8.1 Aumento y relevancia de la calificación

Se refleja un aumento significativo de la calificación de los jóvenes en relación a la generación anterior, aspecto que se da no solo en Chile, sino en otros países de la región. Si bien este fenómeno no garantiza por sí solo una mejor inserción laboral, ya que también hay mayor oferta de calificaciones y la demanda de las empresas es cada vez más exigente, sí da cuenta de la evolución necesaria hacia un mejor nivel educativo y mayor movilidad.

La mayor calificación generalizada hace más grave aún la existencia de un grupo significativo –alrededor de una cuarta parte de los jóvenes– que no completaron la escuela, y en algunos casos ni siquiera la educación básica. Su desventaja en el mundo laboral es importante, y confirma por lo tanto la necesidad de impulsar con mayor fuerza los programas de nivelación de estudios y las medidas de retención en la escuela.

La formación ya no termina en la escuela o las instancias formales: los dos tercios que han hecho cursos relevantes posteriores confirman la importancia de capacitaciones laborales no necesariamente formales. Las trayectorias ascendentes muestran cómo estos cursos constituyen parte casi necesaria del éxito; las trayectorias de los no calificados –especialmente cuando son independientes– señalan que, a falta de calificación formal, a través de los cursos se generan oportunidades de inserción. En este sentido se refuerza la necesidad de contar con una oferta de formación posterior amplia, variada, de buena calidad, orientada a necesidades reales del mercado y suficientemente flexible como para acoger a personas carentes de calificación formal.

8.2 Pronta inserción laboral

La inserción laboral es temprana y paulatina para la mayoría: no solo por la edad, sino también porque se efectúa antes o durante los estudios. Pareciera que los jóvenes se van socializando poco a poco en el trabajo. La mayoría trabajó alguna vez mientras estudiaba, con empleadores no familiares, y lo hizo en forma constante o reiterada. Si bien, como indican empresarios chilenos⁶, en general no vienen preparados para el mundo laboral desde la escuela, sí se van adecuando a este por medio de las experiencias reales de trabajo. Siendo frecuente la necesidad de generar ingresos para pagar estudios o apoyar a la familia, no deja de llamar la atención la cantidad de jóvenes que simplemente trabajan para solventar sus gastos personales: al contrario de lo que sugieren los prejuicios que se atribuyen a este grupo etario de ser irresponsables, aquí se detecta un marcado pragmatismo.

⁶ De la Lastra y Campusano, 2004, *op. cit.*



8.3 Movimientos de empleo

Como indican las entrevistas con empresas chilenas⁷, los propios actores confirman que la movilidad laboral de jóvenes es superior a la de las personas mayores. Esto refleja un cambio cultural no solo del mundo de trabajo y sus condiciones, sino también del concepto de relación laboral que tienen las personas jóvenes: mantener el mismo trabajo por más de diez años es excepcional. La duración promedio de la relación laboral ronda los tres años, siendo el promedio de permanencia de los hombres mucho mayor que el de las mujeres.

Los cambios de rubro entre industria, servicios y comercio son frecuentes. Cuando el cambio se produce al interior de la empresa, generalmente conlleva beneficio económico, profesional y laboral, pero este tipo de movimiento laboral es menos frecuente que aquel que implica un cambio de empresa.

Se dice comúnmente que el cambio de trabajo, especialmente involuntario, constituye una de las mayores causas de estrés en la vida. Una cuarta parte de las personas tardan sobre siete meses en encontrar trabajo, algunas hasta dos años: cambiar de empleo sigue teniendo un riesgo importante, y un tercio de los términos de trabajo son no intencionados, generándose tanto por despido como por término del proyecto en que se trabajaba.

Sin embargo, el estudio sugiere un cambio de paradigma respecto al empleo, convirtiéndose la salida en un hecho más usual, conocido e incluso deseado por los involucrados. Llama la atención el gran número de renuncias voluntarias, que ascienden a dos tercios de los motivos de cambio de trabajo. Según la interpretación de representantes empresariales, los jóvenes tienden a estar un tiempo en un empleo y se van por propia voluntad. La búsqueda de nuevas oportunidades frente a condiciones no siempre atractivas se menciona como una gran motivación. Ello se ve corroborado por el corto tiempo de transición a esta edad: en los hombres, el lapso entre un trabajo y otro por lo general dura un mes, a veces dos. También entre las mujeres hay un alto porcentaje de breve transición laboral; aquellas que tardan entre 6 y 24 meses en volver a trabajar probablemente estén dedicadas a ejercer de madres, dada la etapa de vida en que se encuentran. Pareciera ser que el mercado permite esta gran movilidad e incluso en tiempos de crisis, como a finales de los 90 –incluidos en el período aquí analizado–, acoge a las personas que se cambian, y que el concepto de “reinserción permanente” utilizado por Juan Chacaltana⁸ se puede aplicar también aquí.

⁷ De la Lastra y Campusano 2004, *op.cit.*

⁸ Chacaltana, Juan, *Inserción Laboral de Jóvenes en Perú*, documento preparado para CEPAL, 2004.

Será interesante observar si el comportamiento se mantiene a medida que esta generación avanza en edad. Además, aunque la movilidad para muchos sea una oportunidad de mejora, el análisis de trayectorias sugiere la importancia de la especialización, dado que el cambio demasiado frecuente más bien señala una carrera plana o descendente.

8.4 Acceso al empleo y políticas públicas

La trayectoria comentada por los jóvenes también corrobora otro dato entregado por las empresas entrevistadas: el acceso al empleo se da principalmente por vía de relaciones personales. Como fuente predominan los amigos y la pareja, seguidos de la familia. Este hecho da razón a cierta desesperanza que muestran los jóvenes de bajos recursos sin capital social, cuando las probabilidades de encontrar empleo disminuyen (véase el capítulo de Sepúlveda, en este volumen). Esto probablemente se deba a una impronta cultural, pero en gran medida también a la falta de información y transparencia sobre la demanda y la oferta laboral. Probablemente, todos los que leen este estudio han dado o han encontrado trabajo por vía de relaciones personales, por su prestigio como profesionales, por contactos previamente establecidos. Es complejo buscar personas, sobre todo para una empresa pequeña o mediana a la que le cuesta discernir si lo que se ofrece es fidedigno y corresponde a sus necesidades. En lo profesional, la formación no está estandarizada y la certificación de competencias, que puede ser un paso hacia la generación de confianza en las capacidades laborales, aún se encuentra en sus inicios. En lo referente a las características personales valoradas –como por ejemplo honradez, confiabilidad–, conocer a la familia o tener recomendación puede constituir una garantía.

No todo es contacto, sin embargo: un tercio de los trabajos se encontraron por vías no relacionales, principalmente por el diario. Las empresas aplican además tests psicológicos y entrevistas⁹: podría ser que gran parte de las mencionadas referencias reflejen simplemente la información sobre la existencia de un trabajo, y no la garantía de obtenerlo.

Llama la atención el bajo grado de conocimiento y aun el menor uso de programas públicos para la capacitación e inserción laboral. De este hecho se desprende que el momento privilegiado y más eficiente que tiene el Estado para atender y apoyar la inserción laboral de los y las jóvenes es durante el período escolar. Evitar la deserción, entregar una formación para el trabajo que realmente sirva para la inserción –donde destaca sin duda la formación dual– y desarrollar habilidades personales son las claves que facilitan la inserción posterior.

⁹ De la Lastra y Campusano, 2004, *op.cit.*

Se confirma además la necesidad de transparentar el mercado laboral tanto desde la demanda empresarial –bolsas de empleo– como desde la oferta de personas –certificación de conocimientos y habilidades– y la necesidad de intermediación, como por ejemplo las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). El esfuerzo por realizar aún es enorme y, a pesar del camino recorrido, los mecanismos existentes todavía son anecdóticos en relación a la necesidad potencial: al presente es un gran desafío que el Estado llegue a tener presencia significativa en este tema.

Se refuerza de nuevo la conveniencia que seguir fomentando la capacitación en áreas de potencial laboral para el empleo de calidad y como un medio que facilita la trayectoria laboral. Al privilegiar los actuales programas de generación de empleo, el Estado, y especialmente SENCE, parece haber descuidado los incentivos para la formación que dan fruto a mediano y largo plazo y sientan la base para una trayectoria sostenida en el tiempo. Se confirma plenamente la orientación de Chile Califica, aunque las necesidades superan ampliamente su capacidad de desarrollo actuales.

8.5 Independencia

La independencia aparece como una de varias alternativas de movimiento laboral. Se alterna con la dependencia. Entre los casos analizados es frecuente como alternativa para superar la falta de competitividad en el mercado laboral, principalmente por falta de calificación. Casi la mitad de las situaciones de independencia se pueden denominar involuntarias, ya que surgen por no estar la persona en condiciones de contar con trabajo dependiente, que en esos casos constituye el anhelo de fondo. Cuando el intento ha sido voluntario, se han abandonado muchas situaciones de independencia por no haberse generado los ingresos esperados, y solo en una cuarta parte la independencia ha sido una vía para la trayectoria laboral ascendente. Parece conveniente revisar la independencia como estrategia laboral, fomentada por muchos programas como alternativa para personas de bajos recursos: la mayoría de las personas no logran el éxito, y la independencia en muchos casos es un velo que oculta la precariedad laboral.

8.6 Trayectorias laborales

La trayectoria laboral es un objeto de investigación complejo por ser un fenómeno multivariado, que se desarrolla como proceso y con componentes de subjetividad del actor. Aparte de las expectativas, la historia de vida y los parámetros de comparación, como por ejemplo antecedentes familiares, se detectan tres factores que inciden en la satisfacción o insatisfacción con la trayectoria: el valor atribuido a la profesión y a la búsqueda de desarrollo profesional idealmente en el tema que se estudió; el logro de

insertarse en el mercado a pesar de *handicaps* de recursos educacionales y sociales; y la aceptación de las condiciones de mercado con sentido de realidad.

El enfoque de análisis de trayectoria desde el punto de vista de sus resultados permite clasificar las trayectorias, identificando las principales variables de influencia. La clasificación en trayectorias ascendentes y descendentes en función de la evolución del ingreso y cargo releva la incidencia que tienen las siguientes variables en una trayectoria exitosa:

- Nivel de educación y de formación adicional
- La persistencia en el trabajo en una determinada línea
- El trabajar en lo que se estudió

En las trayectorias no exitosas se detecta una mayor presencia de cantidad de trabajos y de variaciones en áreas de trabajo.

8.7 Incidencia de la familia

Un último elemento que mencionar es la importancia atribuida por las personas a la influencia de la familia en la trayectoria, donde destacan el ejemplo familiar y la formación del carácter. Podemos cuestionarnos si, en el proceso de cambios en el mundo del trabajo, como sociedad nos estamos haciendo cargo de la necesidad de contención y acompañamiento de los pequeños que algún día serán jóvenes y adultos, y a los que se desea entregar las mejores condiciones para desarrollar su trayectoria laboral.



Trayectorias Laborales de los Jóvenes Chilenos

*Mariana Schkolnik**

PRESENTACIÓN

Este capítulo da cuenta de un estudio basado en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que consiste en un cuestionario de aplicación continua a hogares de todo el país, que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE), en base a la cual se han realizado paneles con la información primaria obtenida de dicha encuesta. En la introducción se esbozan una serie de hipótesis acerca del comportamiento de los jóvenes, en relación a sus condiciones de actividad al realizar análisis de paneles, para luego describir la situación general del mercado de trabajo juvenil.

Lo más relevante de esta investigación lo constituyó el análisis de paneles que permitió tener una visión dinámica de la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 29 años, vale decir, un análisis de sus trayectorias laborales y extralaborales entre octubre y diciembre de 1996 y el mismo trimestre del año 2003. El comportamiento de los casos considerados en la muestra es someramente analizado en la introducción de este capítulo.

Se tomaron tres períodos de 11 trimestres cada uno durante los cuales la muestra de encuestados se mantiene relativamente estable y su comportamiento es por consiguiente el de un panel. Estos períodos son octubre-diciembre 1996 a abril-junio 1999, y representan una etapa de expansión del PIB en el inicio¹, hasta los cuatro trimestres

* Economista de la Universidad de Chile, Master en Nanterre, París, en Economía y Finanzas Internacionales. Actualmente experta de la División de Desarrollo Social de la CEPAL. Ha sido Jefa de Estudios y Planificación en el Ministerio de Planificación, Jefa de Estudios y Subdirectora del Instituto Nacional de Estadística y Jefa de Estudios y Asesora del Ministro del Trabajo y Previsión Social

¹ En 1997, el crecimiento del PIB es de 6.6% anual, luego en 1998 de 3.2% anual, y finalmente en 1999 cae en un -0.8%.



finales durante los cuales el crecimiento del PIB se hace negativo. En relación al desempleo este se ubica en torno al 6% al inicio, para luego incrementarse hasta un 9.8%, marcando por consiguiente el inicio de la recesión económica y reducción de la capacidad de generación de empleo a nivel nacional. Esta etapa puede definirse como de expansión y luego inicio de la crisis económica.

El período considerado a continuación, que va entre octubre-diciembre 1999 a abril-junio 2002, representa la etapa de crisis económica propiamente tal, pues si bien abarca fases de recuperación del PIB², se producen las mayores tasas de desempleo nacional (en torno al 10%), ya que este asciende aun al final del período a 9.2% en el año 2001, y a 9.1% en el año 2002.

Finalmente se analizará el período abril-junio 2001 a octubre-diciembre 2003³, que es una etapa que comienza con la crisis, para luego mostrar el efecto de la recuperación de la economía (que crece a un ritmo de 2.2% en 2002, y 3.7% en 2003). Llegando el empleo a tasas de 8.9% de desempleo en el año 2002 y 8.5% de desempleo en el 2003⁴.

Los distintos ángulos desde los cuales se presenta aquí el estudio son los siguientes: en la primera sección se analizará la rotación desde un trimestre al trimestre siguiente de la situación de actividad de las personas que forman parte de la Población en Edad de Trabajar (PET), por nivel educacional, sexo y edad. A continuación se evaluará la importancia de cada una de las causas de despido entre uno y otro trimestre de las personas en edad de trabajar, por edades y nivel de escolaridad. En la segunda sección, el análisis considera la movilidad de la población en edad de trabajar, vale decir, los cambios en la condición de actividad de estas personas entre el fin y el principio de cada uno de los tres períodos, considerados por edad, sexo y nivel educacional. Seguidamente, se presentan los cambios al interior de la población económicamente activa ocupada, entre ramas, categorías ocupacionales y grupos ocupacionales por edad y sexo. La tercera sección permite realizar un análisis de las trayectorias en las condiciones de actividad, lo que equivale al número de cambios que enfrenta cada persona a lo largo del período de análisis, por sexo, edad y nivel educacional, así como la mayor estabilidad o inestabilidad de las trayectorias de la población activa. El capítulo culmina con las conclusiones acerca de los aspectos más relevantes de las trayectorias en las condiciones de actividad de los jóvenes.

² El PIB crece en 4.5% en el año 2000 y 3.4% en el año 2001.

³ Este período presenta una traslape con el anterior, debido a los requerimientos necesarios para obtener la debida representatividad muestral. La muestra utilizada en el estudio de paneles corresponde a 20 mil personas en edad de trabajar (PET) en el trimestre inicial octubre-noviembre-diciembre de 1996 y llega a 22 mil personas en igual trimestre de 2003, así como a una fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA) de 11 mil 700 personas en 1996 y 12 mil 900 en 2003.

⁴ Ver Gatica y Schkolnik (2004).

1. INTRODUCCIÓN

Todos los análisis acerca del mercado de trabajo juvenil con datos agregados, concuerdan en que los jóvenes presentan una mayor tasa de desempleo que los adultos y que en general se ven más afectados por las crisis económicas, para que luego, en fases de recuperación, sean los últimos en ser contratados. Por otra parte se detecta que tienen una inserción más precaria que los adultos en cuanto al tipo de empleo que consiguen y los oficios que desempeñan, aun cuando un porcentaje mayor de ellos son asalariados (Schkolnik, 2005, Tokman, 2003, Weller, 2003).

La situación de los jóvenes en el mercado del trabajo presenta ventajas y desventajas en relación a la de los adultos. En primer lugar, solo un 30% son jefes de hogar, y por consiguiente el resto permanece viviendo con o depende económicamente de sus padres. Lo anterior implica que los jóvenes tienen naturalmente una mayor posibilidad de entrada y salida del mercado de trabajo y que pueden tomar ambas opciones, en función de las condiciones de la economía y de las posibilidades de seguir ampliando sus estudios. Solo a partir de los datos anteriores podría inferirse que efectivamente existen mayores flujos de entrada y salida del mercado del trabajo de los jóvenes que de los adultos, es decir, mayor movilidad en sus condiciones de actividad. Recién al momento de conformar un hogar, estos se ven compelidos a no poder salir y entrar al mercado del trabajo y a tener que moverse al interior de este, por lo que pudiera pensarse que debería existir una correlación entre la mayor edad del tramo juvenil y una menor movilidad en las condiciones de actividad. Existe consenso acerca de la presencia de un mayor flujo de entradas y salidas, o movilidad en las condiciones de actividad de los jóvenes. De hecho, la investigación de Henríquez y Uribe-Echeverría (2003) realizada para Chile mostró en relación a los jóvenes que estos tienen efectivamente una mayor movilidad en la condición de actividad que los adultos⁵.

En una investigación realizada en Perú (Chacaltana, 2005) se concluyó que la movilidad laboral de los jóvenes era extremadamente alta, y especialmente que las altas tasa de desempleo abierto no reflejaban una permanencia, ya que había una alta movilidad entre inactivos y desocupados. Se verificó también que esa movilidad venía incrementándose a lo largo de los últimos años. También en Ecuador (Martínez, 2005) se advirtió, a través de un estudio de trayectorias laborales de jóvenes, que estos tienen mayores dificultades para encontrar empleo y para permanecer de manera estable en el mercado laboral que los adultos.

En relación a la mayor rotación entre los empleos de los jóvenes, el estudio de Henríquez y Uribe-Echeverría, antes reseñado, califica este fenómeno como de predominio

⁵ En Chile, la excepción la constituyen las mujeres jóvenes y adultas que presentan características de fuerza de trabajo "secundaria", con una alta movilidad entre la inactividad y el empleo en función de las coyunturas económicas. Esto llevaría a que las mujeres jóvenes presenten hipotéticamente una mayor movilidad que los hombres jóvenes en sus condiciones de actividad.

de trayectorias precarias de inserción laboral de los jóvenes. Sin embargo, las interpretaciones de este último fenómeno pueden ser contrapuestas. Existe una visión que relaciona la mayor movilidad laboral a formas de adecuación de los empresarios y a mayor precariedad para los trabajadores y que rompe con la concepción tradicional de trabajo estable y de por vida. Iniciándose una nueva etapa en el mercado del trabajo que implica por sí misma una mayor inestabilidad en los vínculos entre trabajadores y empleadores, como lo demuestran variados estudios⁶.

Otras posturas, como la de Gorz (1998), señalan que existe en la actualidad una mayor valoración de la independencia del trabajo, que la opción del emprendimiento, del trabajo por cuenta propia, tiene una mayor valoración, por lo tanto la movilidad no es siempre sinónimo de precariedad (tomado de Henríquez y Uribe-Echeverría, 2003); esta hipótesis es demostrada en el estudio de casos realizado por Kaleido (2005).

En la investigación a la que se refiere este capítulo, se podrá confirmar la hipótesis acerca de la existencia de una mayor rotación entre ocupados jóvenes, pero no será posible calificar dicha rotación a excepción de que se encuentren causales diferentes entre la cesantía de jóvenes y adultos y que los primeros presenten un porcentaje superior de cesantes por la causante denominada "otros motivos" que puede tener incorporada la variable de desempleo voluntario.

De cualquier manera la mayor rotación de la fuerza laboral, que es cercana al 50% de los trabajadores en Chile (Montero y Morris, 2002), genera un impacto negativo en las condiciones de protección social de los trabajadores, así como en sus posibilidades de capacitación y ascenso laboral.

Finalmente, la información existente acerca del mercado del trabajo permite suponer que los niveles educacionales son determinantes, no solo en las posibilidades de encontrar empleos, sino que de permanecer en ellos, o de encontrar buenos empleos. Menos jóvenes con altos niveles educacionales permanecen inactivos, situación que se investigará a lo largo del texto. Esta hipótesis corresponde también a gran parte de la bibliografía desarrollada acerca de los requerimientos de mano de obra cada vez más calificada bajo nuevas formas de producción⁷.

2. ROTACIÓN: CAMBIOS ENTRE TRIMESTRES

En esta sección se analizarán las características de la rotación, entre trimestres seguidos durante siete años, lo que entrega información acerca de la velocidad de los ajustes

⁶ Todaro y Yáñez (2004), Newmark D. and D. Reed. (2002), Nordström, K. y Ridderstrale, J. (2000), OIT (2004a), Ocampo, J. A. y Martín, J. (2004), Montero, C. y Morris, P. (2002).

⁷ OIT (2004b), OECD (2004), Pissarides, C. (1997).

realizados en la contratación y despido de personal entre uno y otro trimestre, así como los flujos de la salida y entrada de los jóvenes y adultos del mercado de trabajo. Ello permite, además, analizar la trayectoria de los jóvenes y adultos, hombres y mujeres desde que ingresan hasta que salen de la muestra para cada uno de los tres períodos considerados.

2.1 Cambios en la condición de actividad trimestre a trimestre

En este punto se analizarán los cambios en las condiciones de actividad entre dos trimestres seguidos. En primer lugar se considerarán todos los cambios entre un trimestre y el siguiente, desde 1996 al año 2003 por sexo y tramos de edad. A continuación, se analizarán aquellos cambios trimestre a trimestre calendario, desde octubre-diciembre 1996, a octubre-diciembre 2003, por tramos etarios.

A partir del Cuadro 1, a continuación, es posible analizar las trayectorias laborales y extralaborales de la población en edad de trabajar (PET), que está constituida por las personas de 14 años y más, durante todo el período considerado que va desde octubre-diciembre de 1996 al mismo trimestre de 2003. Los cambios y ajustes que se observan corresponden a los flujos entre trimestres seguidos y son, por lo tanto, de muy corto plazo.

En primer lugar, puede detectarse que el porcentaje de desocupados con respecto a la PET, al final del período, es notoriamente superior en el caso de los jóvenes que de los adultos (6.8% *versus* 3.4%). De igual manera el porcentaje de desocupados sobre el total de la PET aparece siendo superior entre los hombres que las mujeres a finales del 2003 (jóvenes: 8.1% hombres *versus* 5.5% mujeres y adultos: 4.9% hombres y 2.1% mujeres). A pesar de lo anterior, la tasa de desempleo (número de desocupadas/población activa) de las mujeres jóvenes y adultas es mayor que la de los hombres (9.7% *v/s* 8.2%), ello por el hecho de que la población económicamente activa de mujeres es mucho menor en relación a la de los hombres.

Por otra parte, se constata una mayor estabilidad entre los adultos que los jóvenes, ya que entre un trimestre y otro tienen mayor propensión a permanecer ocupados (92.1% de los adultos frente a un 84.7% de los jóvenes). Pero a su vez existe una superior estabilidad entre los hombres adultos ocupados (95%) que entre las mujeres adultas ocupadas (86.1%) y entre hombres jóvenes (86.7%) que entre las mujeres jóvenes (81.3%), aun cuando esta última diferencia es menor. Complementariamente a lo anterior, se comprueba una mayor persistencia entre un trimestre y otro de la cesantía juvenil (38.4%) frente a los adultos (32.8%). Los jóvenes permanecen desocupados entre trimestres seguidos, teniendo mayores dificultades para conseguir empleo. Aunque, hay una cierta movilidad de los desocupados jóvenes mayor que la de los adultos hacia actividades del hogar (12.3%) y estudio (6.0%), e incluso a la categoría de "otros inactivos" (4.6%), dada su mayor posibilidad de entrada y salida del mercado.



CUADRO N° 1
Cambios entre dos trimestres seguidos
Períodos 1 a 3 desde: OND 1996 a OND 2003

SEXO	EDAD	Condición de actividad TRIMESTRE (t)	Condición de actividades					
			Total	Ocupado	Desocupado	Quehaceres del hogar	Estudiante	Otros inactivos
Ambos sexos	Total	Total	100.0	49.6	4.7	25.6	15.7	4.3
	15-29	Total	100.0	34.9	6.8	15.8	39.5	3.0
		Ocupado	100.0	84.7	6.8	4.1	3.2	1.3
		Desocupado	100.0	38.6	38.4	12.3	6.0	4.6
		Quehaceres del hogar	100.0	9.3	5.1	79.0	5.1	1.5
		Estudiante	100.0	3.6	1.7	2.6	90.0	2.1
		Otros inactivos	100.0	17.6	11.4	8.7	22.2	40.0
	30-64	Total	100.0	59.3	3.4	32.0	0.1	5.2
		Ocupado	100.0	92.1	2.9	3.9	0.0	1.1
		Desocupado	100.0	49.8	32.8	13.8	0.3	3.3
		Quehaceres del hogar	100.0	7.1	1.2	90.1	0.1	1.6
		Estudiante	100.0	15.6	10.3	23.0	46.7	4.4
		Otros inactivos	100.0	11.0	2.0	10.1	0.1	76.9
	Hombres	Total	Total	100.0	69.4	6.2	0.7	16.9
15-29		Total	100.0	45.1	8.1	1.2	41.2	4.4
		Ocupado	100.0	86.7	7.8	0.6	3.3	1.7
		Desocupado	100.0	46.7	38.7	1.9	6.2	6.6
		Quehaceres del hogar	100.0	25.8	15.0	21.3	27.6	10.3
		Estudiante	100.0	4.4	1.9	0.9	90.1	2.7
		Otros inactivos	100.0	21.6	13.0	3.2	19.3	42.9
30-64		Total	100.0	86.2	4.9	0.3	0.1	8.4
		Ocupado	100.0	95.0	3.4	0.1	0.0	1.4
		Desocupado	100.0	60.8	33.6	0.7	0.3	4.7
		Quehaceres del hogar	100.0	34.4	9.7	30.0	0.0	25.9
		Estudiante	100.0	20.8	13.4	0.0	59.7	6.1
		Otros inactivos	100.0	13.0	2.3	0.9	0.1	83.6
Mujeres		Total	Total	100.0	31.7	3.4	48.1	14.7
	15-29	Total	100.0	25.1	5.5	29.8	37.9	1.7
		Ocupado	100.0	81.3	5.1	10.1	3.0	0.5
		Desocupado	100.0	27.1	38.0	27.2	5.9	1.9
		Quehaceres del hogar	100.0	8.7	4.7	81.2	4.2	1.1
		Estudiante	100.0	2.7	1.6	4.4	89.9	1.5
		Otros inactivos	100.0	8.0	7.6	22.1	29.1	33.2
	30-64	Total	100.0	35.8	2.1	59.6	0.1	2.4
		Ocupado	100.0	86.1	1.8	11.7	0.1	0.4
		Desocupado	100.0	28.2	31.4	39.4	0.3	0.7
		Quehaceres del hogar	100.0	6.9	1.1	90.4	0.1	1.5
		Estudiante	100.0	11.7	8.3	39.0	37.7	3.3
		Otros inactivos	100.0	4.8	0.9	37.4	0.1	56.8

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Adicionalmente, se puede concluir que existe un núcleo duro de cesantes juveniles que no puede optar por salir del mercado, que gira en torno al 6.8%⁸ para todos los períodos analizados, lo que es similar a decir que hay más de un tercio de los desocupados jóvenes que permanecen entre un trimestre y el siguiente en esa situación, sin poder abandonar el mercado del trabajo y persistiendo en la búsqueda de empleo. Existe, además, otro tercio de los desocupados que encuentra empleo entre un trimestre y otro. En el caso de los adultos un porcentaje mayor de desocupados encuentra empleo (49.8%), que en el caso de los jóvenes (38.6%), produciéndose, por consiguiente, un mayor flujo del desempleo al empleo en el caso de los adultos que de los jóvenes, lo que indica una mayor capacidad de encontrar empleo de las personas que tienen mayor experiencia laboral.

Analizado por sexo, la situación es bastante similar entre hombres y mujeres jóvenes, ya que mientras un 38.7% de los hombres jóvenes permanece desocupado, el porcentaje en el caso de las mujeres jóvenes es que un 38% sigue desempleada entre un trimestre y otro. Sin embargo, la situación es similar solo al interior del mercado del trabajo, ya que los flujos de mujeres desde el mercado hacia la inactividad son diferentes a los de los hombres; en el caso de las jóvenes, un 27.2% de las que estaban desocupadas pasan en el trimestre siguiente a realizar quehaceres del hogar. Además, el flujo de jóvenes hombres desocupados que se incorporan a estudiar entre un trimestre y otro es de 6.2%, *versus* 5.9% de las mujeres.

En cualquier caso, llama la atención que un 79% de jóvenes que realiza quehaceres del hogar permanezcan en esa actividad entre un trimestre y otro (aunque solo un 15.8% de estos realiza principalmente esta actividad); situación que se explica básicamente por las mujeres jóvenes, ya que un 81.2% de ellas realiza quehaceres del hogar y permanece en esa actividad el trimestre siguiente (constituyen un 29.8% del total de mujeres jóvenes de la PET). Ello de igual manera constituye un porcentaje bastante alto, ya que solo un 30.6% está en el mercado del trabajo y un 37.9% estudia. Ese 29.8% de mujeres jóvenes, de entre 15 a 29 años, dedicadas a labores domésticas en sus propios hogares, estaría en condiciones de terminar o ampliar sus estudios o de aportar productivamente al país y a sus hogares, pero en general no pueden incorporarse al trabajo, ya sea por razones culturales o por falta de apoyo a las madres en el cuidado de los hijos pequeños, especialmente en el caso de las mujeres que pertenecen a los segmentos más pobres (Schkolnik, 2005).

En el caso de los hombres jóvenes el porcentaje que permanece en quehaceres del hogar llega al 21.3%, representando solo el 1.2% de los jóvenes de la PET. Entre los

⁸ Cifra calculada en base a la PET, por consiguiente la tasa de desocupación es de 7.4%, calculada en base a la población económicamente activa.

adultos, un 90.1% de los que realiza quehaceres del hogar (que son el 32% de la población en edad de trabajar), permanecen en esa situación, lo que se explica básicamente por la alta proporción de mujeres adultas que son dueñas de casa, 59.6% de la PET, de las cuales un 90% se mantiene en dicha ocupación (dato consistente con la baja tasa de participación femenina en el país, que en el período *peak* llega al 36% en relación a otras economías en desarrollo y a países desarrollados).

Finalmente, un porcentaje importante de jóvenes permanece en una situación de “otros inactivos”: 40% entre un trimestre y otro, porcentaje que asciende a 42.9% en el caso de los hombres jóvenes y a un 33.2% en las mujeres jóvenes, aun cuando es necesario considerar que corresponden al 3% de los jóvenes que componen la PET en el período considerado. Ellos están en una situación en la cual no estudian, no realizan quehaceres del hogar y tampoco buscan trabajo, lo que puede ligarse a jóvenes que están vinculados a situaciones de riesgo social y mayor vulnerabilidad en el caso de los más pobres, así como a comportamientos más disruptivos o violentos asociados a drogas o alcohol. En el caso de los adultos, el porcentaje de “otros inactivos” (un 5.2%) se explica de mejor manera, ya sea por las personas retiradas del mundo laboral o que dejaron de buscar empleo desalentadas por su edad, o bien por los jubilados (en Chile, la edad de jubilación es de 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres, o incluso 20 años de trabajo consecutivo en el sistema antiguo de pensiones). También puede haber personas que ya no están realizando quehaceres del hogar o que nunca trabajaron remuneradamente.

2.2 Cambios trimestre a trimestre por períodos

A continuación analizaremos los cambios entre trimestres seguidos, para cada uno de los períodos que se pudieron incluir en la investigación, considerando el primero como un período que comienza con expansión de la economía en pleno ciclo de generación de empleo, pero que termina con el inicio de la crisis internacional. El segundo período hace referencia a aquel ciclo donde impacta con más fuerza la recesión internacional sobre el mercado del trabajo y la economía y, finalmente, el tercer período, aquel en el cual ya empieza a consolidarse la recuperación de la economía y del empleo.

Tal vez lo más relevante sea que en el siguiente Cuadro a.2 se observa que en el segundo período se confirma la situación de mayor impacto de la recesión sobre el empleo, ya que se produce una menor estabilidad entre los ocupados (83.2%), en relación a los períodos 1 y 3 en el caso de los jóvenes. En el caso de los adultos, en cambio, la crisis tiene un menor impacto, ya que en este período se reduce muy levemente la estabilidad de los ocupados (91.8%), en relación al período anterior.

La crisis se plasma también en una mayor permanencia de los desocupados jóvenes (42.4%), en relación a los otros dos períodos, lo que se confirma, ya que luego en el

período 3 se produce efectivamente un recuperación del flujo de desocupados jóvenes que encuentran empleo, a 38.6%, aun cuando todavía no se alcanzan los niveles de precrisis (43.3%).

El período de mayor crisis demuestra que, en ocasiones, el ajuste de las empresas significa que solo el 35.1% de los desocupados logra encontrar trabajo, y un 42.4% de ellos permanece desocupado, a la vez que un 7.95% de los ocupados queda cesante, lo que demuestra que el despido de jóvenes se acelera en este período; la tendencia en el caso de los adultos es similar, aunque, como se señaló, el impacto es muy inferior: solo un 3.2% de los ocupados adultos pierde su empleo en este período.

El Cuadro a.2 refleja, además, que el porcentaje de jóvenes que realiza quehaceres del hogar se reduce entre el período 1 a 2 –que corresponde a ciclos de expansión y luego comienzo de la crisis–, quedando un 5.3% de ellos desocupado (frente a un 4% en el primer período). Al mismo tiempo se incrementa el porcentaje de estudiantes jóvenes que permanece estudiando, así como de otros inactivos. Lo anterior concuerda con las cifras agregadas que mostraban una reducción del flujo de estudiantes ingresando al mercado del trabajo en condiciones de crisis económica; adicionalmente, la muestra panel refleja una leve reducción de los estudiantes en el tercer período.

Luego, con la recuperación, ocurre una reducción de los desocupados jóvenes que permanecen desocupados (desde 42.4% a 38.4%), junto con un incremento de los desocupados que encuentran empleo (35.1% a 38.6%), lo que reconfirma que es un período de recuperación de la economía y del empleo, incluso el juvenil.

A continuación analizaremos la frecuencia de cambios entre un trimestre y el siguiente en la condición de actividad de la Población en Edad de Trabajar (PET), para jóvenes de 15 a 29 años, diferenciando según sus niveles educacionales.

CUADRO A.2.
Frecuencia de cambios entre características de condición de actividad, según edad y período

Edad	Condición actividad TRIMESTRE (t)	Condición de actividad TRIMESTRE (t+1)					
		Total	Ocupado	Desocupado	Quehaceres del hogar	Estudiante	Otros inactivos
<i>Periodo 1: OND 1996 a AMJ 1999</i>							
15-29 años	Total	100.0	50.9	3.7	26.2	15.1	4.1
	Total	100.0	37.9	5.3	17.0	36.9	2.8
	Ocupado	100.0	86.1	5.6	4.1	3.0	1.3
	Desocupado	100.0	43.3	32.7	13.3	6.1	4.7
	Quehaceres del hogar	100.0	9.4	4.0	80.8	4.5	1.3
	Estudiante	100.0	3.9	1.5	2.6	89.9	2.1
Otros inactivos	100.0	20.6	9.9	9.2	20.6	39.7	

Continuación Cuadro a.2.

Edad	Condición actividad TRIMESTRE (t)	Condición de actividad TRIMESTRE (t+1)					
		Total	Ocupado	Desocupado	Quehaceres del hogar	Estudiante	Otros inactivos
30-64 años	Total	100.0	59.8	2.6	32.5	0.1	5.0
	Ocupado	100.0	92.5	2.5	3.9	0.0	1.1
	Desocupado	100.0	52.2	30.0	14.1	0.2	3.4
	Quehaceres del hogar	100.0	7.1	0.9	90.5	0.1	1.5
	Estudiante	100.0	11.3	12.2	17.7	53.0	5.8
	Otros inactivos	100.0	11.0	1.4	9.7	0.1	77.8
<i>Periodo 2: OND 1999 a AMJ 2002</i>							
15-29 años	Total	100.0	48.4	5.4	25.3	16.4	4.5
	Total	100.0	32.5	7.8	15.3	41.3	3.1
	Ocupado	100.0	83.2	7.9	3.9	3.6	1.3
	Desocupado	100.0	35.1	42.4	11.7	5.9	4.8
	Quehaceres del hogar	100.0	8.4	5.3	78.9	5.9	1.5
	Estudiante	100.0	3.1	1.7	2.5	90.8	1.8
Otros inactivos	100.0	15.8	12.4	9.3	22.5	40.0	
30-64 años	Total	100.0	58.7	3.9	31.9	0.1	5.4
	Ocupado	100.0	91.8	3.2	3.8	0.0	1.1
	Desocupado	100.0	48.7	33.3	13.8	0.3	3.9
	Quehaceres del hogar	100.0	6.9	1.3	90.1	0.1	1.6
	Estudiante	100.0	17.5	8.1	21.4	48.0	5.0
	Otros inactivos	100.0	10.6	2.7	10.2	0.1	76.4
<i>Periodo 3: AMJ 2001 a OND 2003</i>							
15-29 años	Total	100.0	49.6	4.7	25.6	15.7	4.3
	Total	100.0	34.9	6.8	15.8	39.5	3.0
	Ocupado	100.0	84.7	6.8	4.1	3.2	1.3
	Desocupado	100.0	38.6	38.4	12.3	6.0	4.6
	Quehaceres del hogar	100.0	9.3	5.1	79.0	5.1	1.5
	Estudiante	100.0	3.6	1.7	2.6	90.0	2.1
Otros inactivos	100.0	17.6	11.4	8.7	22.2	40.0	
30-64 años	Total	100.0	59.3	3.4	32.0	0.1	5.2
	Ocupado	100.0	92.1	2.9	3.9	0.0	1.1
	Desocupado	100.0	49.8	32.8	13.8	0.3	3.3
	Quehaceres del hogar	100.0	7.1	1.2	90.1	0.1	1.6
	Estudiante	100.0	15.6	10.3	23.0	46.7	4.4
	Otros inactivos	100.0	11.0	2.0	10.1	0.1	76.9

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

2.3 Rotación trimestre a trimestre de jóvenes por nivel educacional

En este acápite se analizará la movilidad de los jóvenes por nivel educacional para todo el período considerado en la investigación, el que abarca desde octubre-diciem-

bre de 1996 a igual trimestre de 2003. Esta movilidad refleja los cambios entre un trimestre t y el siguiente $t + 1$, de modo de establecer si a este plazo corto se perciben diferencias de comportamiento según los niveles de escolaridad de los jóvenes y se confirman las hipótesis antes planteadas.

Una conclusión relevante, a partir del Cuadro 3, es que, efectivamente, se observa una mayor estabilidad de los ocupados a mayor nivel de escolaridad. De los jóvenes que han terminado la educación media y han iniciado la educación terciaria un 87.7% permanece ocupado entre un trimestre y otro, *versus* un 82% de los jóvenes con 0 a 8 años de educación (básica o menos), y 84.3% de aquellos que tienen entre 9 a 12 años (enseñanza media). En este caso la educación tiene un impacto positivo en la menor rotación de los jóvenes ocupados en el período analizado.

Contrariamente a lo anterior, también se detecta una mayor "estabilidad" en la desocupación de los jóvenes con mayor nivel educacional (47.2%), mientras un 31.1% de los que tienen solo educación primaria o menos, permanece desocupado entre un trimestre y otro, porcentaje que llega aun 37,7% entre los que tienen educación media. Estas cifras presentan consistencia con la información a nivel nacional, que muestra que no siempre el desempleo tiene una perfecta correlación con los años de escolaridad, y que es necesario introducir otras variables, en general relacionadas con las expectativas de los jóvenes de encontrar empleos adecuados o de mayor calidad a mayor nivel educacional; en efecto, las cifras agregadas mostraban una mayor propensión de los menos educados a aceptar cualquier empleo, mientras los más educados tienen en general un desempleo más alto e, incluso, una mayor duración de la desocupación, buscando mejores oportunidades (Schkolnik, 2003).

Mientras los mayores porcentajes de estudiantes se ubican entre los más educados (43.8% del total de jóvenes), el mayor porcentaje de estudiantes que permanece luego de un trimestre en esa condición corresponde a los menos educados, lo que es alentador en el sentido de que un 91.1% de los estudiantes de menor nivel educacional continúa estudiando entre un trimestre y otro, a lo largo de todo el estudio, aun cuando la permanencia en el sistema educacional es alta para todos los niveles educacionales.

Finalmente, existe un alto porcentaje de jóvenes de bajo nivel educacional que no está realizando ninguna actividad ("otros inactivos"), aunque constituyen un porcentaje pequeño de la PET (6.4%) con enseñanza básica o inferior⁹, pero esta situación es de menor ocurrencia entre los con mayor educación (un 2.6%) de los jóvenes con educación media y solo un 1.5% de los que tienen educación terciaria.

⁹ Ello nos remite a lo señalado en el acápite anterior, en el que se plantea que esta cifra puede representar jóvenes en situación de riesgo social y de salud.

CUADRO 3.
Rotación por nivel educacional
solo jóvenes de 15 a 29 años
Períodos 1 a 3: OND 1996 a OND 2003

Escolaridad	Trimestre t	Condición de actividad TRIMESTRE (t+1)					
		Total	Ocupado	Desocupado	Quehaceres del hogar	Estudiante	Otros inactivos
	Total	100.0	34.7	6.8	15.9	39.6	3.0
0 a 8 años	Total	100.0	33.1	5.6	24.4	30.5	6.4
	Ocupado	100.0	82.0	8.0	5.7	2.0	2.3
	Desocupado	100.0	47.8	31.1	10.4	3.6	7.1
	Quehaceres del hogar	100.0	7.9	2.4	84.9	2.8	2.0
	Estudiante	100.0	2.7	0.7	2.9	91.1	2.6
	Otros inactivos	100.0	14.5	6.1	8.1	9.2	62.2
9 a 12 años	Total	100.0	33.8	7.1	15.9	40.6	2.6
	Ocupado	100.0	84.3	7.4	4.3	2.8	1.2
	Desocupado	100.0	38.1	37.7	13.9	5.7	4.7
	Quehaceres del hogar	100.0	9.4	5.9	77.8	5.6	1.3
	Estudiante	100.0	3.1	1.7	2.7	90.4	2.1
	Otros inactivos	100.0	19.1	14.2	9.2	27.6	29.9
13 años y más	Total	100.0	39.7	7.1	8.0	43.8	1.5
	Ocupado	100.0	87.7	4.6	2.1	5.2	0.5
	Desocupado	100.0	31.7	47.2	9.3	9.0	2.8
	Quehaceres del hogar	100.0	10.3	7.6	72.5	9.0	0.8
	Estudiante	100.0	5.8	2.6	2.2	88.0	1.5
	Otros inactivos	100.0	19.8	14.5	7.1	37.7	20.9

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Se observa también un alto porcentaje (84.9%) que probablemente corresponde¹⁰ a mujeres jóvenes que realizan quehaceres del hogar y permanecen en esa actividad entre trimestres. En este caso, es posible suponer que, aparentemente, no necesitan trabajar o bien perciben que no tienen oportunidades de trabajar en la actualidad o no cuentan con las condiciones culturales y materiales para dejar el hogar. El problema que se enfrenta aquí, a nivel de sociedad, es que hay un 30.8% de jóvenes de 15 a 29 años, sin educación media, que por diversas razones no prosigue sus estudios y están perdiendo la oportunidad de incorporarse al mercado del trabajo en el futuro en condiciones de encontrar empleos de calidad.

¹⁰ Ya que no contamos con los datos desagregados por sexo, pero sabemos que la gran mayoría de quienes realizan quehaceres del hogar en Chile son mujeres.

2.4 Frecuencia de la cesantía según causas por edad

En este punto se analizará la evolución de las principales causas de despido laboral. Es necesario, por consiguiente, especificar que el universo en este caso se reduce no a la PET, ni siquiera a los desocupados¹¹, sino que solo a los cesantes¹². Además se debe considerar que las causas de cesantía que son clasificadas en la encuesta de empleo chileno, permiten distinguir la rotación de los trabajadores¹³, así como la rotación de las empresas. Efectivamente, la información del Cuadro b.1 indica que entre 1996 a 2003 un 10.5% de los jóvenes y un 15% de los adultos fueron despedidos por quiebra o término de giro de la empresa, situación que se agudiza levemente en el período 2; las otras causales de despido consignadas, en cambio, indican cuál es la rotación de los trabajadores independientemente del rumbo de la empresa.

En primer lugar, se observa en el Cuadro 4, que proporcionalmente la mayor causa de despidos la constituye la reducción de personal o despido directo por diferentes causas o por fin de contrato, correspondiendo este último a más del 50% de los despidos en todos los períodos, en el caso de los adultos, y más del 60% en el caso de los jóvenes. Esta causal de despido es siempre porcentualmente superior en el caso de los jóvenes, que de los adultos, en tanto las restantes causas son todas de menor relevancia: término de giro o quiebra, situaciones familiares u otros motivos, y afectan proporcionalmente más a los adultos.

El hecho de que porcentualmente tenga mayor relevancia la causal de despido o reducción de personal, indica, por una parte, que se despide primero a los jóvenes que a los adultos en el caso de reducción de personal y, por otra, que una mayor proporción de jóvenes que de adultos tiene contratos a plazo determinado o fijo, o por obra o faena¹⁴; en cambio hay en el país todavía una proporción mayor de adultos trabajando con contrato indefinido, aun cuando el porcentaje de adultos que quedan cesantes por esta misma causal alcanzó al 54,3% de los cesantes a lo largo de todo el período.

Es posible detectar, también, que existe una tendencia levemente superior a que en los casos de quiebra de la empresa o término de giro se determine el despido de mayores de 30 años (alrededor de un 15% de los cesantes adultos), lo que revela que se les considera más imprescindibles y se les despide recién al momento extremo del cierre de la empresa. En general durante todo el período 2, considerado de crisis y leve

¹¹ El concepto de desocupado incluye a los cesantes y a los que buscan trabajo por primera vez.

¹² Por ende, toda la información está referida al número total de cesantes.

¹³ Lamentablemente la encuesta de empleo del INE no permite estratificar empresas por tamaño, en cuyo caso habría sido posible verificar si las empresas pequeñas eran las que vivían más fuertemente los procesos de quiebra.

¹⁴ De hecho, la Dirección del Trabajo consigna una mayor proporción de contratos a plazo fijo que contratos indefinidos a lo largo de los años, llegando en total a un 17.4% los contratos a plazo fijo, obra o faena, a nivel nacional en el año 1999.

CUADRO 4.
Frecuencia de paso de ocupados a cesantes, por causas, según edad
(Como porcentaje de la PET)

Trimestre t	Edad	Motivo de cesantía TRIMESTRE (t+1)			
		Reducción de personal o despido	Término de giro o quiebra	Situaciones familiares	Otros motivos
Total períodos 1 a 3	15-29 años	60.5	10.5	2.4	26.5
	30-64 años	54.3	15.0	2.8	28.0
Período 1: OND 1996 a AMJ 1999	15-19 años	60.6	7.7	3.3	28.3
	30-64 años	53.9	14.1	3.2	28.9
Período 2: OND 1999 a AMJ 2002	15-29 años	61.0	12.1	2.4	24.5
	30-64 años	53.6	16.7	2.2	27.4
Período 3: AMJ 2001 a OND 2003	15-19 años	60.1	11.5	1.7	26.7
	30-64 años	55.3	14.2	2.9	27.6

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

recuperación, se observa una proporción ligeramente mayor de los despidos por quiebra de empresas o términos de giro, que en relación a los períodos 1 y 3, vale decir, que se produce una mayor mortalidad de empresas. Esto afecta proporcionalmente tanto a jóvenes como a adultos (12.1% y 16.7%, respectivamente). No así en el caso del despido por reducción de personal o término de contrato, caso en el cual no se comprueba un impacto diferenciado por períodos macroeconómicos.

Finalmente, el porcentaje de jóvenes que sale de su trabajo por "otros motivos", que es la segunda más importante causal de cesantía, es similar al porcentaje de adultos, aun cuando la hipótesis sería que los jóvenes se mueven más de un empleo a otro que los adultos, como lo señalan algunos estudios tales como el realizado por Kaleido (2005). Este trabajo muestra claramente una mayor propensión de parte de los jóvenes a la rotación voluntaria entre un empleo y otro debido a que gran parte de ellos busca mejorar su trayectoria laboral. Lo anterior indica que debería haber una mayor tasa de desempleo "friccional" o voluntario juvenil, que adulto. Sin embargo, la casual "otros motivos"¹⁵ no permite identificar esas diferencias de comportamiento, ya que mientras un 26% de los cesantes jóvenes lo son por esa causa, el porcentaje de adultos llega de manera similar a un 28%.

¹⁵ La poca capacidad de discriminación de esta variable debiera indicar que es necesario su análisis y mayor desagregación.

3. MOVILIDAD: CAMBIOS ENTRE EL PRINCIPIO Y EL FIN DEL PERÍODO 1996-2003

En esta sección se analizará la movilidad laboral que experimentan las personas para el período comprendido entre 1996 y 2003. Cada persona es tomada desde su ingreso hasta su retiro de la muestra, lo que constituyen 18 meses. El análisis se realizará para la población en edad de trabajar joven, de 15 a 24 años, y la población adulta de entre 30 a 64 años, por sexo y nivel educacional. Observando la movilidad en la condición de actividad en su conjunto, tanto aquella que ocurre en transiciones entre el mercado del trabajo (o población activa) y la inactividad laboral, así como la movilidad o rotación al interior del mercado laboral o transición entre los tipos o características de las actividades desarrolladas en el mercado del trabajo por los ocupados.

En esta etapa de análisis, los casos incluidos entre octubre-diciembre de 1996 a abril-junio de 1999, llegan a 20.144 personas, las que componen el panel de la población en edad de trabajar (PET). Luego entre octubre-diciembre de 1999 a abril-junio de 2002 alcanza a los 18.750 casos y, finalmente, entre abril-junio del 2001 y octubre-diciembre del 2003, el panel está constituido por 22.038 casos.

En los siguientes dos acápite se considerará la movilidad de este panel entre la actividad y la inactividad para los tres períodos considerados, en primer lugar por edad y sexo, y en segundo lugar por edad y nivel de escolaridad.

3.1 Cambios en la condición de actividad por edad y sexo

En el Cuadro a.1, a continuación, se presenta un análisis de lo que ocurre en los tres períodos analizados en su conjunto, en la rotación en la condición de actividad (ocupados, desocupados e inactivos), de las personas, desde que entran hasta que salen de la muestra (18 meses).

En primer lugar, la información refleja, tal como en el caso de la rotación entre trimestres, que los jóvenes presentan una muy superior movilidad que los adultos en algunos ámbitos; un menor porcentaje permanece ocupado y un menor porcentaje permanece realizando quehaceres del hogar desde el inicio hasta el fin del panel. De igual manera un mayor porcentaje de jóvenes permanece estudiando (en el caso de los adultos la cifra no es representativa), así como la tasa de rotación de los desocupados es inferior a la de los adultos, lo que revela una negativa persistencia en el desempleo (24.9% de la PET juvenil), mientras que los adultos que se mantienen desempleados a lo largo del período llegan a 19.3%. Adicionalmente, los adultos son más estables en la categoría de "otros inactivos" que, en este caso, puede contener, como ya se ha señalado, un porcentaje importante de jubilados o retirados, así como de personas que nunca han trabajado.

CUADRO A.1.
Movilidad: cambios entre inicio y el fin del período de análisis
OND 1996 a OND 2003
(Como porcentaje de la PET)

Sexo	Edad	Condición de actividad Inicio	Condición de actividad (fin)				
			Ocupado	Desocupado	Quehaceres del hogar	Otros inactivos	
Ambos	15-29 años	Total	45.9	8.7	20.2	21.7	3.5
		Ocupado	80.9	8.4	6.0	3.1	1.5
		Desocupado	52.8	24.9	13.3	5.7	3.3
		Quehaceres del hogar	14.7	5.2	74.9	4.0	1.2
		Estudiante	11.4	5.2	5.6	74.1	3.8
		Otros inactivos	26.6	11.6	9.0	17.8	35.0
	30-64 años	Total	57.3	3.4	33.4	0.1	5.8
		Ocupado	88.5	3.8	5.7	0.0	1.9
		Desocupado	59.2	19.3	16.7	0.0	4.7
		Quehaceres del hogar	9.1	1.1	88.3	0.0	1.5
		Estudiante	14.3	28.6	0.0	0.0	14.3
		Otros inactivos	11.2	1.4	12.0	0.0	75.3
Hombres	15-29 años	Total	59.2	10.6	1.1	23.8	5.3
		Ocupado	84.5	9.5	0.5	3.3	2.2
		Desocupado	61.9	26.0	1.4	6.1	4.7
		Quehaceres del hogar	39.5	18.5	16.9	15.3	9.7
		Estudiante	13.3	5.1	1.2	75.4	5.0
		Otros inactivos	32.1	12.9	2.1	16.3	36.6
	30-64 años	Total	84.8	5.0	0.3	0.0	9.7
		Ocupado	92.9	4.4	0.2	0.0	2.5
		Desocupado	73.0	19.5	0.7	0.0	6.7
		Quehaceres del hogar	57.1	14.3	0.0	0.0	128.6
		Estudiante					
		Otros inactivos	13.3	1.7	1.0	0.0	84.0
Mujeres	15-29 años	Total	33.3	7.0	38.2	19.6	1.8
		Ocupado	74.8	6.7	15.4	2.7	0.4
		Desocupado	39.8	23.4	30.3	5.2	1.3
		Quehaceres del hogar	13.9	4.7	76.8	3.7	0.9
		Estudiante	9.2	5.2	10.4	72.6	2.5
		Otros inactivos	12.7	8.5	26.3	21.6	31.0
	30-64 años	Total	34.0	2.1	61.3	0.0	2.5
		Ocupado	79.4	2.6	17.2	0.0	0.6
		Desocupado	33.6	18.8	46.4	0.0	1.0
		Quehaceres del hogar	9.0	1.0	88.6	0.0	1.4
		Estudiante					
		Otros inactivos	5.6	0.7	41.4	0.0	52.2

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Al realizar el análisis por sexo, resalta el hecho de que una vez integradas al mercado del trabajo las mujeres presenten una mayor inestabilidad laboral que los hombres, tanto en el ejemplo de las jóvenes como las adultas. Ello ocurre en el caso de los ocupados, ya que mientras un 84.5% de los jóvenes se mantiene ocupado entre el principio y el fin del período, un 74.8% de las mujeres está en esa condición. Sin embargo, debido a las razones antedichas, las mujeres presentan menor permanencia en el desempleo, debido a que existe un flujo muy superior desde el desempleo a la inactividad (un 30.3% de las desempleadas pasa a desempeñar quehaceres del hogar al final del período, mientras solo un 1.4% de los jóvenes hombres lo hace). Como contraparte y manifestando el peso de la cultura, el porcentaje de jóvenes desempleados que se retiran a estudiar es levemente superior en términos porcentuales que el de las mujeres (6.1% v/s 5.2%).

En relación a los desocupados, un 61.9% de los jóvenes hombres encuentra empleo en los 18 meses del estudio de panel, mientras solo un 39.8% de las mujeres desempleadas encuentra empleo al final del período. De manera similar, un 73% de los hombres adultos desocupados encuentra empleo, mientras las mujeres presentan claras desventajas a este respecto, ya que solo un tercio de las desempleadas encuentra empleo al final del período.

Aun cuando un porcentaje importante de las desocupadas abandona el mundo laboral para realizar quehaceres del hogar, tanto en el caso de las mujeres jóvenes como de las adultas, se observa una mayor dificultad para encontrar empleos. En el caso de las mujeres el salario resulta determinante para aceptar un empleo, ya que este tiene que ser superior a los gastos que va a implicar su ingreso al mundo laboral, eso implica que para muchas mujeres resulte más “rentable” realizar quehaceres del hogar que trabajar remuneradamente (Schkolnik, 2005).

Finalmente, como ya se demostró en la rotación entre trimestres, también en este ciclo más largo, en el caso de hombres como de las mujeres jóvenes un alto porcentaje (36.6% y 31%, respectivamente) permanece desde el inicio hasta el fin del período en la categoría de “otros inactivos”. Aunque estos representan el 5.3% de los hombres en la PET, la propensión a mantenerse en la inactividad es menor en el caso de las mujeres jóvenes, ya que representan solo un 1.8% de estas.

En el siguiente Cuadro a.1.2, se observa el cambio en la composición de la PET entre un período y otro por tramos etarios y sexo. Este cuadro permite distinguir si la crisis económica tuvo un impacto en las trayectorias laborales.

En primer lugar se constata un cierto comportamiento cíclico vinculado a la situación económica del país, ya que entre los períodos 1 a 2 (de expansión a crisis) aumenta la proporción de PET, que pasa a la desocupación y que permanece desocupada, 7.5% a



9.7%, fenómeno que adquiere mayor relevancia entre los jóvenes, que presentan el 9.1% de los desocupados en relación a la PET, mientras solo el 3.5% de la PET adulta está desempleado al final del período 2. Adicionalmente, el porcentaje de jóvenes que permanece desocupado crece de 24.4% en el período 1 y un 26.9% en el período de mayor crisis. La recuperación del empleo también es observable entre el período 2 y 3, ya que la proporción de PET desocupada se reduce a un 8.9%, de igual manera el porcentaje de ocupados jóvenes que permanecen ocupados se incrementa en el período de salida de la crisis a 85.4%.

Por otra parte, un porcentaje de jóvenes que realizaba quehaceres del hogar entre los períodos 1 y 2 ingresa al mercado de trabajo, pero queda desocupado un 4.9% de ellos, en relación a un 4.1% en el período 1. Adicionalmente, se reduce el porcentaje de jóvenes que consiguen empleo desde 15% a 13.9% en el período 2.

A diferencia del anterior, en el período siguiente (3) el flujo de jóvenes de la PET en quehaceres del hogar que encuentra empleo se incrementa llegando a un 15.2%, aun cuando también el porcentaje de aquellos que quedan desocupados crece hasta alcanzar un 6.5% de los que realizaban quehaceres del hogar, mostrando en este último período una mayor incorporación de jóvenes al empleo.

CUADRO A.1.2.
Movilidad: cambios entre inicio y el fin del período de análisis

Sexo	Edad	Condición actividad (inicio)	Condición de actividad (fin)					
			Total	Ocupado	Desocupado	Quehaceres del hogar	Estudiante	Otros inactivos
			<i>Periodo 1: OND 96 a AMJ 99</i>					
Ambos sexos	15-29 años	Total	100.0	47.5	7.5	21.6	20.2	3.2
		1 Ocupado	100.0	81.2	7.7	6.4	3.2	1.6
		3 Desocupado	100.0	54.3	24.4	14.5	3.8	3.0
		5 Quehaceres del hogar	100.0	15.0	4.1	76.2	3.4	1.3
		6 Estudiante	100.0	12.0	4.5	5.8	74.0	3.7
		9 Otros inactivos	100.0	29.8	12.4	8.7	13.3	35.8
	30-64 años	Total	100.0	57.3	3.1	33.9	0.0	5.7
		1 Ocupado	100.0	88.3	3.9	5.8	0.0	2.0
		3 Desocupado	100.0	57.9	18.8	18.2	0.0	5.1
		5 Quehaceres del hogar	100.0	8.8	0.9	88.9	0.0	1.4
		6 Estudiante						
		9 Otros inactivos	100.0	11.5	1.0	12.1	0.0	75.2

Continuación Cuadro a.1.2

Sexo	Edad	Condición actividad (inicio)	Condición de actividad (fin)					
			Total	Ocupado	Desocupado	Quehaceres del hogar	Estudiante	Otros inactivos
			<i>Periodo 2: OND 99 a AMJ 02</i>					
Ambos sexos	15-29 años	Total	100.0	45.6	9.7	20.0	20.9	3.8
		1 Ocupado	100.0	80.2	9.1	6.3	2.9	1.5
		3 Desocupado	100.0	49.1	26.9	14.6	5.5	3.9
		5 Quehaceres del hogar	100.0	13.9	4.9	76.1	3.9	1.2
		6 Estudiante	100.0	11.8	6.1	5.9	72.2	4.0
		9 Otros inactivos	100.0	24.6	10.8	8.1	22.3	34.2
		30-64 años	Total	100.0	57.3	3.5	33.2	
	1 Ocupado	100.0	87.9	4.0	6.1		1.9	
	3 Desocupado	100.0	60.1	17.8	17.4		4.5	
	5 Quehaceres del hogar	100.0	8.6	1.0	88.8		1.5	
	6 Estudiante							
	9 Otros inactivos	100.0	10.0	1.6	11.1	0.0	77.3	
			<i>Periodo 3: AMJ 01 a OND 03</i>					
Ambos sexos	15-29 años	Total	100.0	44.6	9.1	18.9	23.8	3.6
		1 Ocupado	100.0	81.1	8.7	5.3	3.2	1.6
		3 Desocupado	100.0	55.0	23.6	11.4	7.0	3.0
		5 Quehaceres del hogar	100.0	15.2	6.5	72.4	4.8	1.1
		6 Estudiante	100.0	10.4	5.0	5.1	75.6	3.8
		9 Otros inactivos	100.0	25.9	11.9	10.0	17.0	35.2
		30-64 años	Total	100.0	57.4	3.6	33.1	0.1
	1 Ocupado	100.0	89.2	3.6	5.2	0.0	1.9	
	3 Desocupado	100.0	59.1	20.6	15.5	0.0	4.7	
	5 Quehaceres del hogar	100.0	9.9	1.3	87.3	0.0	1.5	
	6 Estudiante	100.0	14.3	28.6	0.0	0.0	14.3	
	9 Otros inactivos	100.0	11.7	1.5	12.8	0.0	73.8	
			<i>Periodo 1: OND 96 a AMJ 99</i>					
Hombres	15-29 años	Total	100.0	62.5	8.9	1.0	22.5	5.0
		1 Ocupado	100.0	85.4	8.3	0.5	3.6	2.3
		3 Desocupado	100.0	66.2	22.8	3.0	3.4	4.6
		5 Quehaceres del hogar	100.0	42.6	18.5	9.3	16.7	13.0
		6 Estudiante	100.0	13.9	4.7	1.2	75.5	4.7
		9 Otros inactivos	100.0	36.8	14.1	1.2	11.0	36.8
		30-64 años	Total	100.0	85.0	4.8	0.5	0.0
	1 Ocupado	100.0	92.6	4.5	0.2	0.0	2.6	
	3 Desocupado	100.0	71.3	220.6	1.0	0.0	7.2	
	5 Quehaceres del hogar							
	6 Estudiante							
	9 Otros inactivos	100.0	13.1	1.2	1.3	0.0	84.5	

Continuación Cuadro a.1.2

Sexo	Edad	Condición actividad (inicio)	Condición de actividad (fin)						
			Total	Ocupado	Desocupado	Quehaceres del hogar	Estudiante	Otros inactivos	
			<i>Periodo 2: OND 99 a AM J02</i>						
Hombres	15-29 años	Total	100.0	57.9	12.0	1.1	23.2	5.7	
		1 Ocupado	100.0	83.5	10.2	0.6	3.5	2.2	
		3 Desocupado	100.0	58.5	29.8	0.8	5.0	6.0	
		5 Quehaceres del hogar	100.0	34.3	22.9	22.9	11.4	8.6	
		6 Estudiante	100.0	14.1	6.0	1.1	73.7	5.1	
		9 Otros inactivos	100.0	29.5	10.9	1.6	21.9	36.1	
	30-64 años	Total	100.0	84.8	5.2	0.2	0.0	9.7	
		1 Ocupado	100.0	92.7	4.5	0.1	0.0	2.5	
		3 Desocupado	100.0	75.1	18.2	0.0	0.0	6.5	
		5 Quehaceres del hogar	100.0	57.1	14.3	0.0	0.0	21.4	
		6 Estudiante							
		9 Otros inactivos	100.0	12.1	2.2	0.4	0.0	85.3	
				<i>Periodo 3: AMJ 01 a OND 03</i>					
	Hombres	15-29 años	Total	100.0	57.1	11.0	1.2	25.4	5.2
1 Ocupado			100.0	84.3	10.3	0.5	2.9	2.1	
3 Desocupado			100.0	62.4	24.5	1.0	8.3	3.7	
5 Quehaceres del hogar			100.0	40.0	14.3	22.9	17.1	5.7	
6 Estudiante			100.0	12.1	4.6	1.4	76.7	5.2	
9 Otros inactivos			100.0	30.7	13.8	3.2	15.3	37.0	
30-64 años		Total	100.0	84.7	5.0	0.4	0.0	9.8	
		1 Ocupado	100.0	93.3	4.1	0.2	0.0	2.4	
		3 Desocupado	100.0	72.1	20.2	1.0	0.0	6.7	
		5 Quehaceres del hogar							
		6 Estudiante							
		9 Otros inactivos	100.0	14.4	1.7	1.2	0.0	82.6	
			<i>Periodo 1: OND 96 a AM J99</i>						
Mujeres		15-29 años	Total	100.0	33.9	6.2	40.2	18.1	1.6
	1 Ocupado		100.0	73.9	6.7	16.5	2.6	0.4	
	3 Desocupado		100.0	42.0	26.0	26.4	4.3	1.3	
	5 Quehaceres del hogar		100.0	13.9	3.6	78.8	2.9	0.9	
	6 Estudiante		100.0	10.0	4.3	10.7	72.4	2.6	
	9 Otros inactivos		100.0	9.1	7.3	30.9	20.0	32.7	

Otro elemento interesante es que entre los primeros dos períodos aumentan porcentualmente más los estudiantes que pasan a ser desocupados (4.5% a 6.1%), mientras que luego, se reducen entre el 2° al 3° llegando al 5%, en circunstancias en que la proporción de desocupados que pasan a ser estudiantes se mantiene.

Al realizar el análisis por tramos etarios, se observa que los jóvenes presentan una notoria mayor movilidad que los adultos entre los períodos. Se constata que entre los primeros dos períodos el flujo de jóvenes que estaban desocupados y permanecen en esa situación se incrementa, y se reduce en menor medida el flujo de desocupados que encuentra empleo. Mientras entre los adultos se incrementa la proporción de ocupados que antes estaban desocupados, incluso en esta etapa de recesión. La crisis afecta con más fuerza a los jóvenes, sin embargo, entre los adultos, aun en la salida de la crisis, crece el porcentaje de desocupados que permanece desocupado (20.6%): un núcleo duro de cesantía entre los mayores de 30 años.

En síntesis, los principales flujos que se derivan del análisis entre períodos en los jóvenes son:

- mayores flujos de ocupados a desocupados en la crisis, mientras no se constata un incremento de los estudiantes ni de otros inactivos, por lo que la salida del mercado del trabajo de los jóvenes no se refleja con la misma claridad que en las cifras agregadas.
- en el tercer período de salida de la crisis se incrementa la proporción de desocupados que encuentra empleo, a 55%, a la vez que se genera un flujo mayor de desocupados que se retiran del mercado de trabajo para estudiar, llegando a un 7% de la PET desocupada.
- Resulta notorio también el incremento de jóvenes que se encontraba entre los “otros inactivos” y que se vuelven a estudiar en ambos períodos.
- En el tercer período se incrementa el porcentaje de estudiantes jóvenes.

En el caso de los adultos, los principales flujos son:

- Un incremento del porcentaje de desocupados que encuentra empleo, incluso en plena situación de crisis.
- Mayor estabilidad entre quienes desempeñan quehaceres del hogar.
- Mayor estabilidad entre los desocupados que permanecen desocupados después de la crisis, lo que como se señaló, determina la existencia de un núcleo duro de cesantía y un elemento negativo de “estabilidad”.

Finalmente, por sexo, el saldo de la situación de los hombres jóvenes muestra una reducción de los ocupados entre el período 1° a 2°, desde 62.5% de la PET en el

período 1° a un 57.9% de la PET en el período 2°. Las mujeres, en tanto, presentan menor impacto de la crisis del empleo reduciéndose solo levemente las ocupadas (desde un 33.9% a un 33.6%).

En los primeros períodos se observa una leve reducción del porcentaje de mujeres que realizan quehaceres del hogar, pasando a engrosar las desocupadas. Pero, como contraparte, hay otro porcentaje mayor de desocupadas que pasa a formar parte de las mujeres que realizan quehaceres del hogar, retirándose de la fuerza de trabajo. En resumen, más mujeres se retiran de la fuerza de trabajo en la crisis, que las que ingresan, teniendo un alto grado de movilidad.

En los dos últimos períodos, cuando comienza la salida de la crisis, se reduce el porcentaje de desocupados, proporcionalmente menos en el caso de las desocupadas. En este caso, tarda más la recuperación económica, mientras que las expectativas de encontrar empleo implican que, aun así, estas se trasladan desde los quehaceres del hogar a buscar una actividad laboral.

3.2 Cambios en el tipo de actividad de los jóvenes por nivel educacional

A continuación se analizará la movilidad laboral de los jóvenes según niveles educacionales entre el inicio y el fin del período. El nivel educacional de estos debería ser determinante y tener un importante impacto, tanto en la calidad de la incorporación laboral como en la capacidad de respuesta frente a situaciones de crisis económica. La hipótesis más plausible es que los empresarios deberían prescindir primero de los trabajadores menos calificados e intentar conservar el mayor tiempo posible a los más educados o de mayor productividad.

En el Cuadro a.2.1. es posible observar la relación para el conjunto de los períodos analizados, desde octubre-diciembre 1996 a octubre-diciembre 2003. La ocupación se presenta como un fenómeno más estable para los jóvenes con mayores niveles educacionales (84.4% de la PET permanece ocupada), de igual modo que la estabilidad de los estudiantes es mayor (76.3%). Pero como se vio anteriormente, también la condición de desocupado aparece como más estable o con menor movilidad a mayor nivel educacional. Lo anterior indica que estos jóvenes más educados pueden tomarse tal vez mayor tiempo para encontrar un buen empleo o, dicho de otro modo, pueden presentar mayor dificultad para conseguir empleos adecuados dado sus altos niveles educacionales.

Se observa también que a menor nivel de escolaridad es mayor la proporción de jóvenes (posiblemente mujeres) que realiza quehaceres del hogar desde el inicio y permanecen en esa situación hasta el final (82.4%). De hecho, el porcentaje de jóvenes en la PET, que realiza quehaceres del hogar, llega a un 29.8% en este tramo y a solo 8.5% entre los más educados.

Entre los jóvenes con mayor nivel educacional se detecta una menor movilidad de los desocupados, así como un porcentaje mayor que vuelve a estudiar al final del período (10.4%). En cambio entre los jóvenes que tienen educación básica o menor, solo un 0.4% de los desocupados pasa a ser estudiantes. En este caso el flujo de desocupados que se mueve fuera del mercado de trabajo, a quehaceres del hogar, es muy superior al de aquellos que sale a estudiar (11.7%) y a otros inactivos (4.2%).

También el porcentaje de estudiantes que permanece más estable en su situación (76.3%) se ubica, como se señaló, en el tramo de los jóvenes con educación superior. Mientras, de aquellos jóvenes que tienen educación secundaria, un 72.9% permanece estudiando y un 75.3% de los con educación básica hacen lo mismo al final de estos períodos. Lo anterior muestra, en cualquier caso, una alta propensión a estudiar de los jóvenes para todos los niveles educacionales, lo que se confirma con las altas coberturas educacionales existentes en el país.

CUADRO A.2.1.
Movilidad: cambios entre inicio y el fin de período
por nivel de escolaridad, jóvenes de 15 a 29 años
(Como % de la PET)

Nivel Educativo	Condición de act. inicial	Condición de actividad (fin)				
		Ocupado	Desocupado	Quehaceres del hogar	Estudiante	Otros
0 a 8 años	Total	39.5	6.5	29.8	15.5	8.7
	Ocupado	79.2	8.2	7.2	1.9	3.3
	Desocupado	57.9	24.2	11.7	0.4	4.2
	Quehaceres del hogar	10.3	2.8	82.4	2.0	2.3
	Estudiante	7.2	2.0	8.2	75.3	7.4
	Otros inactivos	16.8	6.5	8.2	7.9	60.6
9 a 12 años	Total	46.9	9.5	20.7	20.3	2.7
	Ocupado	80.3	9.2	6.5	2.7	1.4
	Desocupado	53.1	23.7	14.2	5.4	3.6
	Quehaceres del hogar	15.9	5.9	73.1	4.3	0.8
	Estudiante	11.2	5.7	6.4	72.9	3.9
	Otros inactivos	32.7	15.1	10.1	23.3	18.8
13 años y más	Total	48.9	8.3	8.5	33.0	1.4
	Ocupado	84.4	6.0	3.4	5.6	0.5
	Desocupado	47.5	30.4	10.8	10.4	0.6
	Quehaceres del hogar	20.9	7.1	62.7	9.0	0.4
	Estudiante	13.8	5.5	2.5	76.3	2.0
	Otros inactivos					

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE. Celdas en blanco indican que los datos no son representativos.

Durante los tres períodos considerados, los jóvenes que tienen menor proporción de desocupados son los de menor nivel educacional (básica o menos), luego el grupo dos con enseñanza media (entre 9 a 12 años de escolaridad) tiene la mayor proporción de desempleo, finalmente los que tienen educación terciaria presentan un desempleo superior a los menos educados, pero inferior a los que tienen educación media. La explicación de esta situación, en que la correlación entre educación y desempleo no es lineal, se debe en gran parte a las expectativas que uno y otro grupo se hacen de sus posibilidades en el mercado del trabajo (Cuadro a.2.1, Gatica y Schkolnik, 2005).

4. TRAYECTORIAS DE OCUPADOS ENTRE INICIO Y FIN DEL PERÍODO

En los análisis posteriores se considerará la evolución y movilidad que tienen los ocupados entre una y otra rama, categoría ocupacional y grupo ocupacional. Vale la pena señalar que en este panel se está trabajando con prácticamente 10 mil casos que se mantienen en la muestra a lo largo de cada período, los que constituyen la población joven y adulta **ocupada** de la muestra.

4.1 Trayectoria de los cambios entre ramas de actividad

Se observa en el Cuadro b.1, que a lo largo de los tres períodos analizados los jóvenes presentan también una mayor movilidad entre ramas de actividad que los adultos, entre el inicio y el fin de cada uno de los períodos. Comercio y servicios comunales y sociales concentran la mayor participación ocupacional de los jóvenes, ambas ramas presentan también la mayor estabilidad en el empleo (por sobre el 77%). Por otra parte, la mayor movilidad la presentan los jóvenes provenientes de la minería (que representan solo a 1.7% de los ocupados) y de la construcción, que alcanzan al 8.9% de los ocupados.

La movilidad que agrupa los mayores porcentajes de jóvenes ocupados son los traspasos de:

- Agricultura a industria, lo que puede corresponder a movimientos ligados a la estacionalidad de esas ramas productivas.
- También se producen movimientos desde la minería a la construcción. Esta última gran absorbedora de empleo en los períodos de expansión de la economía.
- De igual manera hay un porcentaje alto de jóvenes que circula desde industria a comercio y desde comercio a industria.
- Los trabajadores de la construcción también emigran al final de cada período, en un porcentaje importante, a servicios comunales, sociales y personales. Tal vez vale



CUADRO B.1.
Frecuencia de cambio entre rama de actividad por
período OND 1996 a OND 2003

Edad	RAMA	Agricultura, caza, silvicultura y pesca	Explotación de minas y canteras	Industria manufacturera	Electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio	Transporte, almacenaje y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales sociales y personales
15-29	Total	7.8	1.6	16.9	0.9	8.9	24.9	8.3	8.3	22.5
	Agricultura, caza, silvicultura y pesca	71.0	0.6	8.8	0.4	3.5	4.5	4.1	1.4	5.7
	Explotación de minas y canteras	1.9	55.6	5.6	0.0	15.7	1.9	2.8	1.9	6.5
	Industria	3.4	1.2	69.0	0.3	5.0	9.2	3.2	3.0	5.6
	Electricidad, gas y agua	0.0	0.0	4.8	59.5	4.8	7.1	0.0	0.0	0.0
	Construcción	6.7	0.8	8.1	1.3	58.3	5.4	4.2	4.2	10.6
	Comercio	1.4	0.2	6.4	0.4	1.8	77.6	3.1	4.1	4.8
	Transporte, almacenaje y comunicaciones	5.0	1.1	6.3	0.4	3.5	7.4	67.5	2.4	6.3
	Establecimientos financieros	0.0	0.4	6.8	0.4	6.2	9.6	2.4	64.2	8.7
Servicios comunales sociales y personales	2.1	0.3	4.1	0.0	3.4	5.9	1.9	3.3	79.0	
30-64	Total	7.0	3.8	14.2	0.7	8.8	18.0	10.3	5.9	31.4
	Agricultura, caza, silvicultura y pesca	77.5	0.2	6.3	0.0	3.3	4.0	2.9	1.5	4.3
	Explotación de minas y canteras	1.2	81.5	2.8	0.0	7.8	0.9	2.9	1.2	1.5
	Industria	2.9	1.2	75.2	0.1	3.7	7.3	2.6	1.7	5.3
	Electricidad, gas y agua	0.0	0.0	4.9	66.5	7.9	4.9	2.4	5.5	3.7
	Construcción	3.4	2.3	6.2	0.5	68.6	2.2	3.3	2.6	10.9
	Comercio	1.5	0.1	6.3	0.1	1.3	82.1	3.0	1.6	4.0
	Transporte, almacenaje y comunicaciones	2.3	0.8	2.9	0.1	2.8	4.4	81.8	1.8	2.9
	Establecimientos financieros	1.7	0.5	3.8	0.4	5.1	5.1	2.8	72.9	7.5
Servicios comunales sociales y personales	0.9	0.1	2.4	0.1	2.6	2.4	1.0	1.9	88.6	

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

la pena especificar que ambas son actividades que agrupan a personas de bajo nivel educacional y que, por lo tanto, existe una alta probabilidad de movilidad laboral entre ellas.

En el caso de los jóvenes, al analizar la permanencia de estos en su misma rama entre un período y otro, observamos que las ramas de mayor estabilidad son agricultura, comercio y servicios comunales y sociales, donde un porcentaje de más del 70% de los jóvenes ocupados permanece en esas ramas a lo largo del período estudiado.

4. 2 Transición entre categorías ocupacionales

Se analizará en este acápite el movimiento que se produce al principio y al final de cada período, para el conjunto de los tres períodos.

En primer lugar se observa en el Cuadro b.2, a continuación, que los adultos ocupados presentan una mayor estabilidad laboral que los jóvenes en todas las categorías ocupacionales, la única excepción la constituye la categoría de asalariado, donde un porcentaje levemente superior de jóvenes que de adultos (92.6% a 92.2%) permanece establemente ocupado en esa categoría.

El caso inverso lo representan los jóvenes que al comienzo son empleadores o patrones, ya que un 35.7% permanece en esa categoría, otro 35.7% de ellos se traslada a empleos por cuenta propia, y otro 28.6% a asalariados, mostrando una debilidad en cuanto a la capacidad de emprendimiento de los jóvenes. La inestabilidad en esta categoría también aparece entre los adultos, ya que un 29.9% de los empleadores al final del período trabajan por cuenta propia y un 14.3% como asalariados, sin embargo, esa categoría constituye el 3.6% de los ocupados adultos.

Se observa también una alta movilidad desde jóvenes por cuenta propia, familiares no remunerados e incluso de trabajadores de servicios, a asalariados que llegan a ser el 82.6% de los ocupados jóvenes, mientras que los asalariados adultos llegan a 67.2% con una proporción más alta de trabajadores por cuenta propia y, como se señaló, de empleadores. La movilidad en este ámbito puede tener importantes implicancias desde el punto de vista del acceso y cobertura a los sistemas de protección social de los trabajadores. Dado que el sistema fue concebido para personas que mantuvieran empleo formal y estable, el traslado desde asalariado a cuenta propia puede generar un importante costo, dejando sin cobertura de salud y previsión al trabajador¹⁶.

¹⁶ Las estadísticas de seguridad social muestran que el porcentaje de trabajadores por cuenta propia que cotiza es una proporción muy menor.

CUADRO B.2.
Frecuencia de cambio entre categoría ocupacional por edad
Período 1+2+3

Edad	CATEGORÍA OCUPACIONAL	Categoría ocupacional (fin)					
		Total	Empleador o patrón	Trabajador por cuenta propia	Asalariado independiente	Personal de servicio doméstico	Familiar o personal no remunerado
15-29 años	Total	100	0.5	12.5	82.6	2.5	1.9
	Empleador o patrón	100	35.7	35.7	28.6	0.0	0.0
	Trabajador por cuenta propia, independiente	100	0.8	58.4	36.8	0.8	3.2
	Asalariado	100	0.2	6.1	92.6	0.4	0.6
	Personal de servicio doméstico	100	0.0	3.0	15.2	81.1	0.6
	Familiar o personal no remunerado	100	0.8	14.2	32.3	0.8	52.0
30-64 años	Total	100	3.6	24.5	67.2	3.5	1.3
	Empleador o patrón	100	54.4	29.9	14.3	0.0	1.3
	Trabajador por cuenta propia, independiente	100	4.2	76.9	16.3	1.3	1.3
	Asalariado	100	0.6	6.7	92.2	0.2	0.2
	Personal de servicio doméstico	100	0.0	7.6	6.9	85.5	0.0
	Familiar o personal no remunerado	100	3.9	27.1	9.6	0.4	58.9

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

En general, entre 1996 y 2003, se observa una alta movilidad entre las categorías de trabajadores por cuenta propia a asalariados. Este flujo en el caso de los jóvenes es de un 6.1% y en el caso de los adultos es de un 6.7%; una situación similar ocurre en el caso de los trabajadores de servicio doméstico, sector que en Chile, en general, cumple con las leyes laborales al pasar a ser trabajadores independientes; en este caso el flujo de jóvenes es de 3.0%, y de los adultos de un 7.6%.

4.3 Frecuencia de cambio entre grupos ocupacionales por edad

En este acápite se analizará la movilidad existente entre grupos ocupacionales desde el inicio hasta el fin del período. Una primera observación, a partir del siguiente Cuadro b.3, muestra que la mayor estabilidad, tanto entre jóvenes como adultos, se observa en los grupos de “profesionales y técnicos”, “empleados de oficina”, “vendedores y personas en ocupaciones similares”, así como “agricultores, pescadores, ganaderos y madereros”. Por su parte, la mayor participación de los jóvenes ocupados es en los grupos de “empleados”, “vendedores”, “artesanos y operarios” y trabajadores de servicios personales.

Los ocupados adultos que presentan la mayor movilidad son los que se encuentran en la categoría de “gerentes y administradores” (similar a la de empleadores y patrones del acápite anterior). Todos los restantes grupos ocupacionales muestran mayor movilidad en el caso de los jóvenes que de los adultos.

De hecho, un 19.3% de los jóvenes que eran gerentes o administradores y que corresponden al 0,7% de los jóvenes de la PET, pasan a ser empleados de oficina y un 12.3% vendedores. Un 9.6% de los jóvenes que trabajaba como agricultores, pasan a ser jornaleros, y un 10.4% de los artesanos y operarios a obreros y jornaleros. Existe una alta movilidad de los jóvenes entre los oficios de obreros y jornaleros a artesanos y operarios, aun cuando estos últimos deben requerir de mayores niveles de calificación.

5. TRAYECTORIAS: CAMBIOS A LO LARGO DEL PERÍODO DE ANÁLISIS

Esta forma de analizar los datos permite especificar el número de rotaciones experimentada durante un período de 18 meses por el panel.

5.1 Número de cambios en las condiciones de actividad por sexo y edad

El Cuadro a.1, a continuación, muestra claramente que entre los jóvenes de la PET existe una mayor rotación o cambios, a lo largo del período analizado, en su condición de actividad. De hecho, el porcentaje de adultos sin cambios en su condición de actividad en los 18 meses considerados es siempre superior al porcentaje de jóvenes que no verifican rotación. Para el conjunto de los tres períodos, un 77.6% de los adultos no presenta ningún cambio en su situación, porcentaje que se reduce a 57.4% en el caso de los jóvenes.

De hecho, un 19.3% de los jóvenes que eran gerentes o administradores y que corresponden al 0,7% de los jóvenes de la PET, pasan a ser empleados de oficina y un 12.3% vendedores. Un 9.6% de los jóvenes que trabajaba como agricultores, pasan a ser jornaleros, y un 10.4% de los artesanos y operarios a obreros y jornaleros. Existe una alta movilidad de los jóvenes entre los oficios de obreros y jornaleros a artesanos y operarios, aunque estos últimos deben requerir de mayores niveles de calificación.

5.2 Número de cambios en las condiciones de actividad por nivel educacional

Entre el período 1° a 2° se reduce claramente la estabilidad (o el porcentaje de personas sin cambios), desde un 61.2% de las personas jóvenes a un 54.9% de ellas, como ya se había observado en el punto anterior. Luego en el período 3° se produce una leve recuperación de la estabilidad en que un 63.9% de los jóvenes no ha experimentado ningún cambio en su situación de actividad.

CUADRO B.3.
Movilidad: cambios entre inicio y el fin del período de análisis
Ambos sexos, total períodos

GRUPO OCUPACIONAL	Grupo ocupacional (fin)												
	Total	Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines	Gerentes, administradores y funcionarios de categoría Directiva	Empleado de oficina y personas en ocupaciones afines	Vendedores y personas en ocupaciones afines	Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, madereros	Conductores de medios de transporte y personas en ocupaciones afines	Artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con hilandería	Otros artesanos y operarios	Obreros y jornaleros N.E.O.C	Trabajadores en servicios personales y ocupaciones afines		
					De 15 a 29 años								
Total	100.0	6.8	0.7	21.7	14.9	7.7	4.9	16.0	6.2	9.0	10.9		
Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines	100.0	82.5	0.2	7.4	1.8	0.5	0.2	3.0	0.5	1.4	2.3		
Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva	100.0	12.3	33.3	33.3	19.3	12.3	8.8	8.8	1.8	1.8	1.8		
Empleados de oficina y personas en ocupaciones afines	100.0	3.0	0.6	74.8	7.6	0.8	1.1	3.5	1.6	2.8	3.9		
Vendedores y personas en ocupaciones afines	100.0	0.7	0.6	12.2	73.1	0.6	1.8	2.5	1.4	3.8	3.3		
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, madereros	100.0	1.0	0.4	1.4	2.0	71.9	0.6	5.9	3.3	9.6	3.7		
Conductores de Medios de Transporte y personas en ocupaciones afines	100.0	0.0	1.0	4.8	3.8	1.0	73.6	8.2	1.4	5.1	0.3		
Artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con hilandería	100.0	0.7	0.3	4.2	2.6	3.5	2.4	68.8	4.6	10.4	2.5		
Otros artesanos y operarios	100.0	0.8	0.0	6.4	5.1	3.1	3.3	12.3	55.8	10.7	2.6		
Obreros y jornaleros N.E.O.C	100.0	0.8	0.0	8.4	6.3	10.0	2.0	17.6	8.9	39.5	6.6		
Trabajadores en servicios personales y ocupaciones afines	100.0	1.5	0.3	7.2	4.7	2.8	1.4	3.6	2.8	5.4	70.5		
Fuerzas Armadas y ocupaciones no identificables o no declaradas	100.0	2.4	0.0	1.2	0.0	0.0	4.9	0.0	0.0	0.0	3.7		

Continuación Cuadro b.3.

GRUPO OCUPACIONAL	Total	Grupo ocupacional (fin)										
		Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines	Gerentes, administradores y funcionarios de categoría Directiva	Empleado de oficina y personas en ocupaciones afines	Vendedores y personas en ocupaciones afines	Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, madereros	Conductores de medios de transporte y personas en ocupaciones afines	Artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con hilandería	Otros artesanos y operarios	Obreros y jornaleros N.E.O.C	Trabajadores en servicios personales y ocupaciones afines	
					De 30 a 64 años							
Total	100.0	11.1	4.2	14.1	12.3	6.9	8.7	17.4	5.7	5.9	11.7	
Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines	100.0	86.3	3.5	5.5	0.8	0.2	0.2	1.2	0.4	0.7	1.0	
Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva	100.0	9.6	52.8	7.9	10.3	2.0	5.2	7.4	1.7	0.5	2.5	
Empleados de oficina y personas en ocupaciones afines	100.0	3.7	2.6	77.8	4.9	0.6	1.3	2.6	1.7	1.9	2.5	
Vendedores y personas en ocupaciones afines	100.0	0.6	3.3	5.3	79.1	1.7	1.9	2.9	2.0	1.4	1.8	
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, madereros	100.0	0.5	1.6	1.2	1.7	87.7	1.8	4.6	1.8	5.1	3.2	
Conductores de medios de transporte y personas en ocupaciones afines	100.0	0.3	2.2	1.5	1.9	1.6	85.9	2.9	1.1	1.9	0.7	
Artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con hilandería	100.0	0.6	1.5	2.5	2.2	2.3	1.6	79.1	4.1	4.3	1.7	
Otros artesanos y operarios	100.0	1.5	0.6	5.1	3.1	2.3	2.7	12.2	61.6	7.5	3.4	
Obreros y jornaleros N.E.O.C	100.0	1.0	0.2	4.5	3.3	5.9	2.2	16.4	6.2	52.7	7.6	
Trabajadores en servicios personales y ocupacionales afines	100.0	1.2	0.9	3.8	3.4	1.5	0.8	2.2	1.8	3.4	80.8	
Fuerzas Armadas y ocupaciones no identificables o no declaradas	100.0	1.0	0.0	1.7	1.2	0.2	1.0	0.7	0.0	0.2	1.2	

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

CUADRO A.1.
Número de cambios de la PET, por sexo y edad
 (En porcentaje)

Período	Sexo	Edad	Sin cambio		Con cambio					
			Total	%	Número de cambios en la condición de actividad	1	2	3	4	5
Período 1	Ambos sexos	Total	100.0	72.9	100.0	32.3	39.0	19.2	7.5	2.0
		15-29 años	100.0	61.2	100.0	29.6	37.0	22.2	8.6	2.7
		30-64 años	100.0	78.9	100.0	34.8	41.0	16.4	6.4	1.4
	Hombres	Total	100.0	75.4	100.0	31.0	39.3	19.6	7.6	2.5
		15-29 años	100.0	61.2	100.0	27.5	37.9	23.6	7.6	3.3
		30-64 años	100.0	82.6	100.0	34.9	40.8	15.2	7.6	1.5
	Mujeres	Total	100.0	70.7	100.0	33.2	38.9	18.9	7.4	1.7
		15-29 años	100.0	61.2	100.0	31.3	36.2	21.0	9.4	2.1
		30-64 años	100.0	75.7	100.0	34.8	41.1	17.7	5.7	1.3
Período 2	Ambos sexos	Total	100.0	70.4	100.0	31.0	38.2	20.1	8.9	1.8
		15-29 años	100.0	54.9	100.0	29.6	36.9	21.2	10.0	2.3
		30-64 años	100.0	77.0	100.0	32.2	39.4	19.2	7.9	1.4
	Hombres	Total	100.0	70.6	100.0	31.1	40.1	18.3	8.9	1.6
		15-29 años	100.0	51.8	100.0	28.9	38.0	20.4	10.3	2.4
		30-64 años	100.0	79.1	100.0	33.4	42.2	16.2	7.3	0.8
	Mujeres	Total	100.0	70.1	100.0	30.9	36.7	21.6	8.9	1.9
		15-29 años	100.0	57.6	100.0	30.4	35.7	22.0	9.7	2.2
		30-64 años	100.0	75.3	100.0	31.3	37.4	21.3	8.3	1.8
Período 3	Ambos sexos	Total	100.0	70.8	100.0	29.9	39.8	20.0	8.2	2.0
		15-29 años	100.0	56.0	100.0	28.3	37.2	21.8	10.3	2.4
		30-64 años	100.0	77.1	100.0	31.2	42.0	18.6	6.6	1.6
	Hombres	Total	100.0	71.4	100.0	30.4	40.9	18.9	7.9	2.0
		15-29 años	100.0	54.3	100.0	29.5	36.7	21.0	9.9	2.8
		30-64 años	100.0	79.2	100.0	31.3	45.0	16.7	5.9	1.1
	Mujeres	Total	100.0	70.2	100.0	29.4	38.9	21.1	8.5	2.0
		15-29 años	100.0	57.7	100.0	27.0	37.6	22.7	10.6	2.0
		30-64 años	100.0	75.2	100.0	31.1	39.8	20.0	7.1	2.0
1+2+3	Ambos sexos	Total	100.0	71.3	100.0	31.0	39.1	19.8	8.2	1.9
		15-29 años	100.0	57.4	100.0	29.1	37.0	21.7	9.7	2.5
		30-64 años	100.0	77.6	100.0	32.5	40.9	18.2	7.0	1.5
	Hombres	Total	100.0	72.4	100.0	30.8	40.2	18.9	8.1	2.0
		15-29 años	100.0	55.8	100.0	28.8	37.5	21.5	9.4	2.8
		30-64 años	100.0	80.1	100.0	32.9	43.0	16.1	6.8	1.1
	Mujeres	Total	100.0	70.3	100.0	31.1	38.2	20.6	8.3	1.9
		15-29 años	100.0	58.9	100.0	29.5	36.6	21.9	9.9	2.1
		30-64 años	100.0	75.4	100.0	32.3	39.4	19.6	7.1	1.7

Fuente: Elaboración propia en base ENE, INE.

Por nivel de escolaridad, la estabilidad es superior para los extremos, vale decir, para los jóvenes que tienen entre 0 a 8 años de escolaridad y para aquellos que tienen 13 o más años de educación, situación concordante con el mayor desempleo de los jóvenes con enseñanza media constatado anteriormente, ya que solo el 51.5% de estos jóvenes no ha tenido ningún cambio en su situación de actividad.

Las diferencias entre los jóvenes que tienen menos y aquellos que tienen más educación comienzan a clarificarse al analizar a los que han sufrido cambios en su condición de actividad. El porcentaje de jóvenes de bajo nivel que ha tenido cinco cambios en su condición es de 3.1%, superior al porcentaje de jóvenes de nivel de educación media y superior donde solo un 2.6% y 0.8%, respectivamente, presenta cinco cambios, aun cuando entre aquellos que han tenido entre tres y cuatro cambios los menos estables son los que tienen entre 9 y 12 años de escolaridad (nivel secundario). Un 37% de los jóvenes en educación superior ha tenido solo un cambio de actividad a lo largo del período.

CUADRO A.2.
Cambios en la condición de actividad por nivel educacional
 (En porcentaje)

Período	Años de estudios	TOTAL			CON CAMBIO					
		TOTAL	Sin cambio	Con cambios	TOTAL	Número de cambio condición de actividad	1	2	3	4
Período 1	Total	100.0	61.2	38.8	100.0	29.6	37.0	22.2	8.6	2.7
	0 a 8 años	100.0	65.4	34.6	100.0	29.7	42.6	17.4	6.7	3.6
	9 a 12 años	100.0	59.7	40.3	100.0	29.3	36.1	22.6	9.4	2.6
	13 años y más	100.0	64.0	36.0	100.0	31.4	33.9	27.1	5.9	1.7
Período 2	Total	100.0	54.9	45.1	100.0	29.6	36.9	21.2	10.0	2.3
	0 a 8 años	100.0	62.9	37.1	100.0	26.4	43.6	19.6	8.0	2.5
	9 a 12 años	100.0	51.5	48.5	100.0	28.9	36.0	22.6	10.1	2.4
	13 años y más	100.0	64.4	35.6	100.0	40.9	34.5	10.9	12.7	0.9
Período 3	Total	100.0	56.0	44.0	100.0	28.3	37.2	21.8	10.3	2.4
	0 a 8 años	100.0	63.9	36.1	100.0	27.6	42.9	20.5	5.8	3.2
	9 a 12 años	100.0	52.8	47.2	100.0	27.1	36.5	22.5	11.3	2.6
	13 años y más	100.0	66.0	34.0	100.0	38.6	36.6	17.9	6.9	0.0
1+2+3	Total	100.0	57.4	42.6	100.0	29.1	37.0	21.7	9.7	2.5
	0 a 8 años	100.0	64.2	35.8	100.0	28.0	43.0	19.1	6.8	3.1
	9 a 12 años	100.0	54.7	45.3	100.0	28.3	36.2	22.6	10.3	2.6
	13 años y más	100.0	64.9	35.1	100.0	37.0	35.1	18.8	8.3	0.8

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

6. TIPOS DE TRAYECTORIA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD

6.1 Estabilidad en la condición de actividad

El análisis en este caso intenta determinar qué trayectorias laborales son más inestables y cuáles más estables, partiendo de la premisa de que aquellos que han tenido más de seis veces la condición de ocupados a lo largo de los 18 meses, han estado “establemente” ocupados, igual cosa para los desocupados e inactivos.

CUADRO B.1.
Ocupados, desocupados e inactivos
6 veces o más durante el período
(Porcentaje de la PET)

Período	Sexo	Edad	Ocupado 6 veces	Desocupado 6 veces	Inactivos 6 veces
Período 1: OND 1996 a AMJ 1999	Ambos sexos	Total	62.1	0.6	61.6
		15-29 años	47.3	0.8	51.9
		30-64 años	69.7	0.2	67.6
	Hombres	Total	73.7	0.6	43.1
		15-29 años	55.8	0.8	40.3
		30-64 años	81.7	0.3	46.8
	Mujeres	Total	42.8	0.6	66.0
		15-29 años	35.9	0.9	56.6
		30-64 años	47.1	0.0	70.7
Período 2: OND 1999 a AMJ 2002	Ambos sexos	Total	59.4	1.6	60.5
		15-29 años	40.9	1.9	47.0
		30-64 años	67.2	1.3	67.7
	Hombres	Total	68.9	1.6	41.4
		15-29 años	44.7	2.1	37.6
		30-64 años	77.9	1.2	47.3
	Mujeres	Total	43.4	1.5	65.2
		15-29 años	35.7	1.6	51.9
		30-64 años	47.3	1.3	70.4
Período 3: AMJ 2001 a OND 2003	Ambos sexos	Total	60.1	1.3	60.5
		15-29 años	42.0	1.4	48.0
		30-64 años	67.7	1.1	67.0
	Hombres	Total	69.1	1.2	45.9
		15-29 años	46.1	1.4	43.5
		30-64 años	78.0	1.0	49.6

Continuación Cuadro b.1.

Período	Sexo	Edad	Ocupado 6 veces	Desocupado 6 veces	Inactivos 6 veces
	Mujeres	Total	44.6	1.3	64.2
		15-29 años	36.1	1.4	50.4
		30-64 años	48.8	1.1	69.5
Período 1+2+3	Ambos sexos	Total	60.5	1.2	60.9
		15-29 años	43.5	1.4	49.0
		30-64 años	68.1	0.9	67.4
	Hombres	Total	70.5	1.2	43.6
		15-29 años	48.9	1.4	40.6
		30-64 años	79.1	0.9	48.0
	Mujeres	Total	43.7	1.2	65.1
		15-29 años	35.9	1.3	53.1
		30-64 años	47.8	0.9	70.2

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Del Cuadro b.1 anterior se desprende que los adultos son porcentualmente los que más estabilidad tienen como ocupados (68.1%), mientras en el caso de los jóvenes este porcentaje alcanza a solo el 43.5%. La diferencial entre adultos y jóvenes se hace mucho mayor en el caso de los hombres, ya que mientras un 79.1% de los adultos estuvo ocupado 6 veces en el período, lo hicieron solo un 48.9% de los jóvenes.

Por otra parte, las mujeres adultas y jóvenes presentan una mayor inestabilidad como ocupadas frente a los hombres y de mayor similitud entre ambos grupos (47.8% y 35.9%, respectivamente). Entre las mujeres se encuentra también la mayor proporción de inactivas (65.1 %), que permanece como tal, de las cuales un 53.1% corresponde a las jóvenes y un 70.2% a las adultas de la PET. De lo anterior se consigna un cambio cultural en las últimas décadas que acelera la incorporación laboral de la mujer, sin embargo el porcentaje de inactivas jóvenes sigue siendo alto en el año 2004.

Destaca el hecho de que la desocupación "dura" es una pequeña proporción de las personas, ya que involucra a solo el 1.2 % de la PET (1.4% de los jóvenes y 0.9% de adultos), situación que en el período 2º fue levemente superior, habiendo un 1.6% de la PET desocupada más de 5 veces, 1,9% de los jóvenes y 1.3% de los adultos.

6.2 Cambios entre condiciones de actividad

En este punto se analizarán las trayectorias laborales de los hombres y mujeres jóvenes y adultos para cada uno de los períodos considerados. En el Cuadro b.2, a continua-

ción, se detecta que no hay demasiadas diferencias en las trayectorias laborales entre los diferentes períodos considerados en el estudio.

En lo que respecta a la salida y entrada al mercado del trabajo se observa que:

- a. En todos los períodos existe una mayor proporción de jóvenes que de adultos que sale del mercado y pasa a la inactividad (estudiar), luego de ser ocupados. Ello ocurre de manera similar en el caso de hombres y mujeres.
- b. En el tránsito entre inactivo a ocupado se observa un mayor flujo proporcional en el período inicial. Las mayores expectativas de encontrar empleo en ese período implican un incremento de la participación laboral, especialmente de hombres jóvenes. Pero esta incorporación es especialmente alta en los tres períodos analizados en el caso de las mujeres jóvenes y adultas. Aun cuando para hombres y mujeres este flujo es prácticamente compensado por el anterior (visto en el punto anterior).
- c. La última columna muestra el flujo total de inactivos que pasan a ser ocupados o desocupados, y este es muy bajo, superando al 2% de la PET solo en el caso de los jóvenes hombres y mujeres.
- d. El tránsito de desocupado a inactivo se caracteriza por mostrar el desaliento de las personas que se cansan de buscar trabajo. Esta cifra es cercana al 4.3 % del total de la PET y alcanza al 6.3% de los hombres jóvenes que son mucho más propensos a abandonar el mercado de trabajo en caso de desaliento, así como en el caso de las mujeres jóvenes aumenta considerablemente a 11.4%. Este flujo se incrementa en la crisis de 1999, lo que se manifiesta en que en el segundo lapso crece el flujo a 4.8% de la PET, en relación al 3.5% del período anterior, para finalmente empezar a reducirse llegando al 4.5 % entre el 2001 y el 2003. Esta variable es la que presenta el comportamiento más coyuntural, dentro de lo cual resulta especialmente notorio el desaliento de las mujeres jóvenes y, en la crisis, de hombres jóvenes.
- e. La columna 6 muestra la salida general del mercado de trabajo de personas que estaban ocupadas, luego quedaron desempleadas y finalmente salieron del mercado. Este flujo es en general bajo en todos los períodos, se incrementa un poco en la recesión de 1999, subiendo de un 0.6% de la PET a un 0.8%. Pero en todos los casos es superior en los jóvenes que en los hombres adultos (1.4 % a 0.2%, respectivamente, para el promedio de los años); y 1.8% en mujeres jóvenes a 0.5% en las adultas.
- f. El porcentaje de casos en los cuales la incorporación al mercado del trabajo se inicia desde el desempleo y para luego conseguir un empleo, es proporcionalmente reducido. Aumenta en el período 3º, ya que se incrementa el empleo de hombres y mujeres, aunque crece más la proporción de jóvenes cesantes.

- g. Los cambios propiamente al interior del mercado de trabajo se manifiestan en el flujo de ocupados a desocupados. Este presenta un incremento paulatino, mayor proporcionalmente en el tercer período, lo que no necesariamente parece ser concordante con la coyuntura económica. Pero este mayor flujo laboral de ocupado a desocupado se da efectivamente de manera más importante entre los hombres jóvenes que entre los adultos (22.6% y 12.7%, respectivamente).
- h. La movilidad contraria, vale decir de desocupado a ocupado, también es más alta en el último período, incrementándose la generación de empleos en el caso de los hombres jóvenes y adultos que estaban desocupados, así como en el de las mujeres jóvenes (aun cuando en este último caso es superior en todos los períodos).

CUADRO B.2.
Cambio al menos 1 vez en la condición de actividad entre 1 trimestre y otro
(Como porcentaje de la PET)

Sexo	Edad	Ocupado a inactivo	Inactivo a ocupado	Desocupado a inactivo	Ocupado a desocupado	Desocupado a ocupado	Ocup.-desoc. inactivo	Inac.-desoc. ocupado
<i>Período 1: OND 1996 a AMJ 1999</i>								
Ambos sexos	Total	12.9	13.2	3.5	7.9	7.7	0.6	0.7
	15-29 años	14.6	17.1	6.9	12.9	13.6	1.2	1.6
	30-64 años	12.0	11.2	1.7	5.3	4.6	0.3	0.3
Hombres	Total	7.8	8.0	1.9	12.7	11.8	0.4	0.9
	15-29 años	11.7	13.8	4.2	18.7	18.7	1.1	2.1
	30-64 años	5.8	5.0	0.8	9.6	8.3	0.1	0.2
Mujeres	Total	17.2	17.6	4.8	3.9	4.2	0.7	0.6
	15-29 años	17.1	19.8	9.1	8.1	9.3	1.3	1.2
	30-64 años	17.2	16.5	2.5	1.7	1.5	0.4	0.3
<i>Período 2: OND 1999 a AMJ 2002</i>								
Ambos sexos	Total	12.6	12.6	4.8	9.4	10.2	0.8	0.9
	15-29 años	15.3	16.8	10.5	15.3	16.9	1.9	2.3
	30-64 años	11.5	10.8	2.4	6.8	7.3	0.4	0.4
Hombres	Total	7.4	7.4	3.0	15.1	17.1	0.7	0.9
	15-29 años	12.3	14.6	7.9	21.7	25.2	1.6	2.1
	30-64 años	5.1	4.2	0.9	12.1	13.4	0.2	0.4
Mujeres	Total	17.2	17.0	6.3	4.4	4.3	1.0	1.0
	15-29 años	18.0	18.7	12.9	9.5	9.4	2.2	2.4
	30-64 años	16.9	16.3	3.6	2.3	2.2	0.5	0.4

Continuación Cuadro B.2.

Sexo	Edad	Ocupado a inactivo	Inactivo a ocupado	Desocupado a inactivo	Ocupado a desocupado	Desocupado a ocupado	Ocup.-desoc. inactivo	Inac.-desoc. ocupado
<i>Período 3: AMJ 2001 a OND 2003</i>								
Ambos sexos	Total	12.0	12.8	4.5	9.6	10.6	0.8	1.0
	15-29 años	14.1	17.3	9.6	15.7	18.1	1.7	2.5
	30-64 años	11.1	10.9	2.3	7.1	7.4	0.4	0.4
Hombres	Total	6.4	6.9	2.8	15.8	17.1	0.6	1.0
	15-29 años	10.4	13.6	7.0	22.6	25.5	1.5	2.5
	30-64 años	4.6	3.9	0.8	12.7	13.4	0.1	0.3
Mujeres	Total	17.0	18.0	6.1	4.1	4.7	1.0	1.1
	15-29 años	17.7	20.9	12.2	8.9	10.9	2.0	2.6
	30-64 años	16.7	16.9	3.6	2.2	2.2	0.6	0.5
<i>PROMEDIO</i>								
Ambos sexos	Total	12.5	12.9	4.3	9.0	9.5	0.7	0.9
	15-29 años	14.7	17.0	9.0	14.6	16.2	1.6	2.1
	30-64 años	11.5	10.9	2.1	6.4	6.5	0.3	0.3
Hombres	Total	7.2	7.5	2.6	14.5	15.3	0.5	0.9
	15-29 años	11.5	14.0	6.3	21.0	23.1	1.4	2.2
	30-64 años	5.2	4.4	0.8	11.5	11.7	0.2	0.3
Mujeres	Total	17.1	17.6	5.7	4.2	4.4	0.9	0.9
	15-29 años	17.6	19.8	11.4	8.9	9.9	1.8	2.1
	30-64 años	16.9	16.6	3.2	2.1	2.0	0.5	0.4

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

7. CONCLUSIONES

A partir de este estudio es posible extraer las siguientes conclusiones. En primer lugar, que los jóvenes presentan mayor movilidad en sus condiciones de actividad que los adultos, así como mayor inestabilidad en el mundo laboral. Entre los jóvenes, la mayor inestabilidad laboral la presentan las mujeres, así como la mayor movilidad desde la actividad a la inactividad y viceversa. Adicionalmente, los jóvenes enfrentan mayores problemas de entrada al mundo laboral. Otra de las conclusiones que se extrae del estudio es que, además de tener una tasa de desempleo superior a la de los adultos, entre los jóvenes se observa una mayor "estabilidad" en el desempleo, vale decir, que permanecen desempleados durante períodos más prolongados.

Tanto entre un trimestre y otro, como entre el inicio y el fin del período analizado, los jóvenes presentan mayores salidas y entradas al mercado del trabajo, con una alta movilidad hacia los estudios y la inactividad en general. El desempleo es mayor entre los jóvenes; también es inferior la estabilidad de los ocupados jóvenes, y les cuesta más encontrar empleo cuando están desocupados.

De hecho, la transición activo/inactivo de los jóvenes desocupados se da mayoritariamente hacia el estudio, en cambio en el caso de las mujeres se da preponderantemente hacia los quehaceres del hogar, lo que muestra que, aun a nivel juvenil, existe una fuerte segregación de género. En cambio, la transición desde la desocupación se da con mayor frecuencia a la ocupación entre los hombres, mientras que en el caso de las mujeres las desempleadas tienen una mayor propensión a retirarse del mercado laboral.

En el período de la plena recesión (2) se observa un flujo similar de desocupados a inactivos y de inactivos a desocupados. En el período de poscrisis (3), en cambio, se reduce el flujo de estudiantes a desocupados y se incrementa el de jóvenes desocupados a estudiantes. Pero en cualquier caso, la recesión afecta más severamente la estabilidad en el empleo y la rapidez para encontrar empleos de los jóvenes, que de los adultos. En el ejemplo de las mujeres jóvenes, durante la recesión, se retira del mercado de trabajo un porcentaje mayor de ellas que el que ingresa.

La mayor causa de cesantía entre jóvenes y adultos es el despido por reducción de personal o término de contrato en todos los períodos analizados y, en general, los porcentajes de despidos por causales son relativamente similares entre jóvenes y adultos.

La situación por nivel educacional muestra, en primer lugar, que solo para los jóvenes con educación superior no existe la estacionalidad anual y que esta sería propia de los empleos menos calificados. Además, los jóvenes con mayores niveles educacionales presentan una mayor estabilidad tanto en el empleo, como en el desempleo. La razón de lo anterior es que tardarían más en encontrar empleos satisfactorios para sus niveles educacionales. Pero como contraparte, también estos jóvenes son más estables en permanecer estudiando.

Por su parte, si bien presentan mayores dificultades para encontrar empleos en la crisis, el porcentaje de desocupados del tramo educacional superior encuentra más rápidamente empleo después de la crisis, lo mismo ocurre en el grupo con más bajo nivel educacional. Los que presentan más dificultades en la recuperación son aquellos que han terminado la educación media y que probablemente enfrentan un desajuste entre sus expectativas y las ofertas de trabajo disponibles. En condiciones de desocupación, los más educados tienen la opción de salirse del mercado del trabajo para continuar sus estudios; se observa, en cambio, una mayor persistencia del desempleo de los jóvenes que tienen educación básica o menos, ya que estos estarían más compelidos a permanecer trabajando, lo anterior gráfica la relación que existe entre el estrato socioeconómico al que pertenecen los jóvenes y sus niveles educacionales.



La movilidad al interior del mercado del trabajo se puede analizar separando los ocupados de los desocupados y viendo las trayectorias ocupacionales propiamente tal. En efecto, por ramas de actividad económica se observa una alta movilidad de jóvenes entre agricultura e industria, probablemente por factores estacionales, así como de minería a construcción. Existe un flujo permanente de trabajadores jóvenes de industria a comercio y viceversa. Se produce una cierta movilidad desde construcción (sector altamente cíclico) a servicios comunales y sociales (estos últimos pueden incluso ser empleos gubernamentales). En general en el período de crisis la mayor estabilidad se observa en las ramas de servicios financieros e industria, mientras que se reduce el empleo en construcción.

La movilidad por categorías ocupacionales no presenta relación con la coyuntura económica. En general existe una mayor estabilidad de los asalariados que de otras categorías, pues un alto porcentaje de empleadores jóvenes emigran a trabajadores por cuenta propia en el período (aun cuando ambas categorías representan una baja proporción de la PET de jóvenes). Resulta interesante que, finalmente, en el año 2003 exista un mayor porcentaje de jóvenes asalariados que de adultos en esa condición, gran parte de los cuales provienen de la categoría de trabajadores por cuenta propia. Los flujos juveniles de ocupados por grupos ocupacionales son siempre superiores a los de los adultos, a excepción del grupo "gerentes y administradores" que presenta una mayor movilidad en el caso de los adultos.

En relación al número de cambios en la condición de actividad se encuentra un porcentaje inferior de jóvenes (aunque bastante alto: 57.4%), que nunca cambia en relación a los adultos (77.6%). Los jóvenes presentan también un mayor número de cambios en su condición de actividad en los diferentes períodos.

En el período de la crisis se observan mayores rotaciones en las condiciones de actividad que en los otros períodos. La mayor inestabilidad en el empleo de jóvenes que de adultos se confirma también en el análisis del número de cambios por período, así como la mayor inestabilidad de mujeres. Se observa una permanente salida de los jóvenes del mercado del trabajo hacia el estudio, a la vez que un flujo creciente de mujeres en el mercado del trabajo *versus* los quehaceres del hogar. El flujo de ocupado a desocupado que luego se retira del mercado es por razones evidentes superior entre los jóvenes que entre los adultos. El desaliento en la búsqueda de trabajo sería mayor entre hombres y mujeres jóvenes, así como sus posibilidades de realizar otras tareas.

Finalmente, la mayor estabilidad (sin cambios) ocurre entre los jóvenes que tienen educación básica o menos y educación superior, en cambio aquellos con educación media presentan mayor rotación, junto con un mayor desempleo. A partir del análisis de esta información no es posible concluir si la situación de los jóvenes es más o menos precaria que la de los adultos, ya que solo se conoce su mayor movilidad entre

actividad e inactividad, por lo que solo es posible concluir más velocidad en el despedido de los jóvenes en casos de crisis, así como luego mayor dificultad para encontrar empleos. Pero la rotación entre los empleos por sí misma no da cuenta de si es un fenómeno voluntario o si refleja una mayor precariedad.

Sí aparecen en una situación más precaria los jóvenes que tienen escolaridad inferior a la básica, en tanto tienen menores posibilidades de abandonar voluntariamente el mercado de trabajo. También las mujeres jóvenes que realizan quehaceres del hogar y no han terminado sus estudios ni se han integrado al mundo laboral viven más precariamente en el sentido de que dependen de terceras personas y, en caso de enfrentar problemas de sobrevivencia, estarán peor preparadas que los hombres jóvenes para ingresar al mundo laboral.

REFERENCIAS

- AGUILERA, M., BRAVO, D., FERRADA, C., LANDERRETICHE, O. (2005), "Resultados preliminares de paneles cortos a partir de la Encuesta Nacional del Empleo," MIMEO, presentado a seminario de Expansiva. Abril.
- CASTELLS, MANUEL (ed.), "Critical Education in the New Information Age", January 1999).
- CAPELLI, P. AND D. NEUMARK (Feb., 2001), "External Job Churning and Internal job Flexibility". Working Paper 8111. NBER.
- CASTELLS, MANUEL (1993), *The New Global Economy in the Information Age*, 1993.
- CASTELLS, MANUEL (1998), *Information Technology, Globalization and Social Development*, paper prepared for the UNRISD Conference on Information Technologies and Social Development, Palais des Nations, Geneva, 22-24 June 1998.
- CELADE, CEPAL, OIJ (2001), "Adolescencia y Juventud en América Latina: Problemas, Oportunidades y Desafíos en el comienzo de un nuevo siglo". Notas de análisis sobre la temática, disponible en [www. Cinterfor. Org.uy](http://www.Cinterfor.Org.uy)
- CEPAL (2002), "Globalización y Empleo". *Globalización y Desarrollo*.
- CHACALTANA, JUAN (2005), *Estudio sobre la dinámica del mercado laboral peruano. Proyecto Regional "Integración de jóvenes al mercado laboral"* CEPAL/ GTZ.
- CIDE (2005), "Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos en Chile", Informe Final, proyecto regional, "Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, CEPAL, GTZ.
- JAIME GÁTICA Y MARIANA SCHKOLNIK (2005), "Procesamiento especial de encuestas de hogares de Chile: 1996-2003" CEPAL / GTZ.
- GORZ, ANDRÉ (1998), "Miserias del presente, riquezas de lo posible, Paidós, Buenos Aires, 1998.
- HENRÍQUEZ, HELIA Y URIBE-ÉTCHEVERRÍA, VERÓNICA (2003), "Trayectorias laborales: de la certeza a la incertidumbre", en Cuaderno de Investigación N° 18, Departamento de estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, diciembre.

- HERRERA, J. Y ROSAS, G. (2002), "Labor Market Transitions in Perú", Mimeo, may 2002.
- KALEIDO (2005), "Estudio sobre los requerimientos de la demanda laboral", Informe Final preparado para el estudio regional: Integración de los jóvenes al mercado del trabajo", CEPAL, GTZ.
- KAUFMAN, M., R. LUCIO AND S. DUNAWAY (sept, 2001), "Returns to Human Capital and Investment in New Technology". IFM working paper.
- MARTÍNEZ (2005). Estudio sobre la dinámica del mercado laboral urbano del Ecuador, bajo las perspectivas de rotación, movilidad y trayectorias de la fuerza de trabajo. Proyecto Regional "Integración de jóvenes al mercado laboral". CEPAL/ GTZ.
- MONTERO, C. Y MORRIS, P. (2002), El impacto de la globalización en los mercados laborales", Mimeo.
- MOURA, C., M. CARNO, L. WOLF (2000), "Las escuelas de secundaria en América Latina y el Caribe y la transición al mundo del trabajo". Serie de informes técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible. BID. Washington.
- NAVARETTI G. AND D. TARR (2000), "International Knowledge Flows and Economic Performance: A Review of the Evidence". The World Bank Economic Review. Vol 14. Nº 1: 1-15.
- NEWMARK D. AND D. REED (2002), "Employment Relationships in the New Economy". Working Paper Nº 8910. NBER.
- NORDSTRÖM, K. Y RIDDERSTRALE, J. (2000), "El talento mueve al capital". Prentice Hall. Traducción: Gloria Méndez.
- OCAMPO, JOSÉ A. Y MARTÍN, JUAN (2004), "Globalización y empleo", en Cap. V. II, *América Latina y el Caribe en la era de la Globalización*, CEPAL y Ed. Alfaomega, Colombia, mayo.
- OIT (2004a), "Panorama Laboral 2004, América Latina y el Caribe".
- OIT (2004b), "Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil", Oficina Internacional del Trabajo, agosto 2004, Ginebra.
- OECD (2004), "Education Levels Rising in OECD Countries but low Attainment still Hamper Some". Título: *Education at a Glance: OECD Indicators* Organization for Economic Co-operation and Development, OECD, 2004.
- PISSARIDES, C. (1997), "Learning by Trading and the Returns to Human Capital in Developing Countries". The World Bank Economic Review, vol 11, Nº 1: 17-32.
- PÉREZ, ERNESTINA (2001), "Trayectorias laborales", en Revista Estadística y Economía Nº 21, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago, Chile.
- REINECKE, G. Y C. FERRADA (2004), "Creación y destrucción de empleo en Chile: análisis de datos de panel de las ACHS", Mimeo, OIT, 2004.
- SARACOSTTI, M. (2001), "Los (as) jóvenes jefes de hogar: principales características de sus trayectorias laborales, formas de exclusión y estrategias de solución". Cinterfor.
- SCHKOLNIK, M (2005), "Inserción laboral de la mujer en Chile", en conjunto con Roxana Muñoz, en Aportes para el Debate, desarrollo, empleo, equidad y democracia, Fundación Chile 21.

- SCHKOLNIK, M. (2005), "Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes", Serie de Políticas Sociales N° 104, División de Desarrollo Social, CEPAL, marzo.
- SCHKOLNIK, M. (2003), "Inserción laboral de los jóvenes, Documento de trabajo, Chile 21.
- SCHKOLNIK, M. (1998), "Un problema especial: empleo y desempleo en los jóvenes". Chile: crecimiento económico y desafío de la justicia social. Informe de Naciones Unidas, Santiago, Chile.
- SCHKOLNIK, M. (1997), "Desempleo Juvenil en Chile 1986-1995". Revista Estadística y Economía, Santiago, Chile, I semestre.
- TODARO, R. Y YÁNEZ, S. (2004), El trabajo se transforma. Relaciones de producción y de género, CEM ediciones, marzo.
- TOKMAN, VÍCTOR (2003), "Desempleo Juvenil en el Cono SUR", Serie pro-SUR, Fundación.
- WELLER, JURGEN (2003), "La problemática inserción laboral de los y las jóvenes". Serie macroeconomía del desarrollo, CEPAL, diciembre 2003.

Expectativas y Estrategias Laborales de Jóvenes y Adultos Jóvenes en Chile

Leandro Sepúlveda*

El siguiente capítulo sintetiza los principales resultados del estudio *sobre las expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile*, realizado en el marco del proyecto regional "Integración de Jóvenes al Mercado Laboral" de CEPAL y GTZ¹.

Como podrá verse, el énfasis de la indagación fue de carácter cualitativo y estuvo dirigido a rescatar las representaciones sociales y las principales prácticas de la vida cotidiana que evidencian el modo como los jóvenes se vinculan al mercado laboral en el tiempo presente. A partir de la realización de una serie de grupos de discusión, en este estudio se intenta analizar las trayectorias de los jóvenes, enfatizando sus eventuales diferencias por nivel de escolaridad y género. Es importante recalcar dos aspectos fundamentales que enmarcan esta investigación:

a) En primer lugar, se trata de un estudio focalizado en un segmento de jóvenes y adultos jóvenes que comparten una situación socioeconómica precaria y habitan en localidades con altos índices de pobreza. Como se verá, este hecho constituye un sello de identidad sociocultural significativo que incide en las obvias diferencias existentes por el nivel de estudio o certificación alcanzado, el género u otras variables relevantes en la distinción discursiva. La condición de pobreza y de exclusión social constituye, así, un marco de *homogeneización de las diferencias* aquí revisadas. Por cierto, no se

* Antropólogo social. Investigador del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE). Docente en la Universidad Alberto Hurtado de Chile.

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

pretende generalizar los resultados de este estudio para el conjunto de la realidad juvenil chilena, y la consideración de las hipótesis conclusivas deben entenderse dentro de los límites propios del ámbito de indagación.

b) Junto a lo anterior, como podrá verse, la presentación de las experiencias de vida, las orientaciones de acción y los juicios y opiniones sobre el mundo del trabajo reflejan la complejidad y diversidad de trayectorias individuales de los individuos. Tal como se ha recalcado en estudios recientes (Wyn y Dwyer, 2000; Westberg, 2004), los modelos de transición a la adultez que en otros períodos históricos estuvieron asociados a la inserción lineal al mundo laboral y su sincronía con la constitución de una familia, hoy presentan un carácter multifacético y a menudo fragmentado.

En efecto, en el contexto actual, se observa una serie de cambios que condicionan la *experiencia* de ser joven, entre otros, una mayor permanencia (o expectativas de permanencia) en el sistema educativo, la fragmentación de la experiencia laboral, el aumento del tiempo destinado para lograr la independencia económica, el incremento de la inseguridad general y la postergación de la toma de decisiones autónoma. La combinación de *entradas y salidas* tanto en el mundo laboral como en el educativo, se vuelve un hecho cotidiano, sin que exista un límite social terminante para esta fase. La transición de los jóvenes a la adultez presenta una diversidad de expresiones que distan de enmarcarse en un único cauce institucional, aspecto que contrasta con un "modelo lineal de curso de vida, en el que la integración social es equivalente a la integración en el mercado laboral"².

El grupo de jóvenes y adultos jóvenes que componen la unidad de análisis de este estudio, representan, en el marco de condiciones sociales y económicas específicas, esta tensión fundamental y expresan, dentro de su propia especificidad, el sello de una nueva época.

1. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

En su aspecto medular, el estudio consistió en la realización de 14 grupos de discusión en dos comunas de la Región Metropolitana de Santiago (San Ramón y Melipilla) con la participación de 87 jóvenes y adultos jóvenes, cuyas edades fluctuaban entre 17 y 32 años. En la organización de estos grupos, junto al criterio de representación por género, se incluyó personas con distinto nivel de estudios, abarcando desde aquellos que solo *contaban con estudios primarios completos o incompletos, hasta jóvenes y adultos jóvenes*³ con estudios superiores técnico profesionales y universitarios.

² Du Bois-Raymond, M. & López, A. 2004:11.

³ Las categorías *jóvenes y adultos jóvenes* son meramente operacionales, cubriendo un rango de edad amplio (17-30 años). La distinción tiene que ver con la mayor experiencia en el

La selección de estas comunas⁴ permitió incluir sujetos de entornos sociales y económicos diversos: mientras que San Ramón representa un modelo territorial de tipo residencial marginal urbano, Melipilla contiene una serie de pequeñas localidades rurales asociadas a un núcleo urbano que, pese a una relativa cercanía al centro de la ciudad (60 km aproximadamente), presenta un mayor aislamiento y dificultades objetivas para el traslado de sus habitantes. Como podrá verse, esto tiene una incidencia importante en el tipo de empleos al que pueden acceder los jóvenes.

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

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

El texto considera tres secciones principales, (a) una revisión de la experiencia y principales orientaciones de los jóvenes participantes que presentaban una escasa o nula experiencia laboral; (b) la revisión de las trayectorias, experiencias y orientaciones

mundo del trabajo de un grupo en relación a otro aunque, en términos generales, el conjunto de los sujetos participantes comparten una identidad general asociada a la cultura juvenil. La noción de *jóvenes adultos* ha comenzado a ser destacada en algunos estudios sobre transición; en efecto, este concepto emerge como una *condición social* distinta a la que caracteriza la transición lineal *del sistema escolar al mundo del trabajo*; en ella los individuos no son ni jóvenes ni adultos, sino que ambas categorías al mismo tiempo. Ese hecho debilita el modelo de *biografía normalizada* que alimenta la mayoría de las definiciones de políticas y programas institucionales vigentes. Véase, Walther, A.; 2004:134-150.

⁴ La ciudad de Santiago está dividida administrativamente en 52 comunas. San Ramón y Melipilla son definidas como localidades con un nivel de calidad de vida media-bajo, ocupan los lugares 35 y 37 en el *ranking de calidad de vida a nivel comunal* y presentan índices de pobreza promedio del 20% y el 15.3% del total de su población, respectivamente. Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación, 2003.

discursivas de los jóvenes y adultos jóvenes con experiencia laboral; y (c) finalmente, una síntesis analítica de los principales resultados, intentando delimitar las principales tendencias observadas, considerando diferencias territoriales, de género y nivel de estudio de los participantes.

2. EXPECTATIVAS Y ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL: EL CASO DE LOS JÓVENES SIN EXPERIENCIA LABORAL

2.1 Perfil de los jóvenes

Los jóvenes participantes de los grupos de discusión se encuentran entre los 17 y 24 años. En el caso de Melipilla, la mayoría proviene de hogares nucleares con jefatura masculina y es recurrente el hecho de que su lugar de residencia sea compartida con otros familiares (abuelos y tíos fundamentalmente). Existe una significativa presencia de mujeres que ya han tenido uno o más hijos, viviendo en el hogar de sus padres con o sin pareja, y que debido a su condición de maternidad han abandonado la educación secundaria o han completado sus estudios posteriormente, incorporándose en alguna modalidad de nivelación de estudios para personas adultas.

En sus familias predominan las actividades económicas de temporero agrícola, pequeños comerciantes independientes y artesanos; la mayoría de las madres de los jóvenes participantes se dedica a actividades en el hogar, aunque un número importante de ellas también trabaja en actividades agrícolas de temporada.

Los jóvenes participantes de estos grupos provienen de sectores poblacionales de la ciudad de Melipilla, así como también de localidades rurales o semirurales de su entorno⁵. Como podrá verse, la mayoría ha tenido algún tipo de experiencia laboral, fundamentalmente en actividades de recolección de frutas por temporada en los diversos predios agroindustriales existentes a lo largo de la región. De igual modo, un grupo menor (mayormente mujeres) posee alguna experiencia de trabajo en actividades de ventas y servicios en la ciudad de Melipilla, tratándose, por lo general, de actividades promocionales en tiendas o venta de productos en el hogar de carácter temporal y baja remuneración.

Los jóvenes que habitan las localidades rurales y que han logrado completar su enseñanza secundaria (realidad muy extendida en los últimos años a nivel nacional), aunque en su gran mayoría tiene experiencia en tareas agrícolas, reconoce las limitaciones de la actividad laboral de temporada, evidenciando una apertura hacia otras posibili-

⁵ Pomaire, Mallarauco, Chiñihue, Huechún, Puangue y Pabellón.

dades de trabajo, las que, por lo general, solo pueden existir fuera del entorno inmediato de su hogar.

En el caso de los jóvenes de la comuna de San Ramón, la mayoría proviene de hogares nucleares con jefatura masculina o femenina (este última característica aparece con mayor recurrencia que en el grupo anterior⁶) y el grueso de ellos habita en pequeñas casas o departamentos de alguna de las poblaciones de este sector de la zona sur de Santiago, particularmente, la población La Bandera.

Los padres de estos jóvenes tienen actividades económicas diversas, predominando el pequeño comercio en ferias o actividades ambulantes, obreros en la construcción, operarios de empresas y militares.

Al igual que en el grupo de la comuna de Melipilla, la mayoría de los jóvenes ha tenido algún tipo de experiencia laboral, particularmente luego del egreso de la enseñanza media (o cuando se ha abandonado los estudios); por lo general se trata de actividades laborales temporales (época de vacaciones), operario en algún local de servicios *part-time*, y en el caso de las mujeres, ventas y actividades promocionales por períodos acotados de tiempo.

2.2 Percepción del entorno: el país y la economía: un tipo de economía que no ayuda a la integración de los jóvenes

En términos generales, los jóvenes tienen una visión negativa de la situación económica que afecta a sus familias y su entorno inmediato. La falta de oportunidades, los bajos salarios o la situación de desempleo emergen como los argumentos más recurrentes para observar críticamente la situación del país. En este cuadro general común, se observa una importante distinción en la argumentación entre los jóvenes que habitan sectores rurales y aquellos que provienen del entorno urbano, particularmente de los sectores poblacionales de la comuna de San Ramón.

En efecto, en el primer caso, los jóvenes señalan que la situación económica ha empeorado los últimos años, restringiéndose las oportunidades laborales y el nivel de ingresos. Aunque no parece existir mayor claridad sobre las causas de esta situación, en la re-

⁶ Por cierto, debido a las características propias del estudio, no puede establecerse este hecho como una representación de tendencias sociales en una u otra localidad. Simplemente, desde nuestro punto de vista, es importante anotar el hecho y su eventual vinculación a ciertas orientaciones discursivas y proyectos de corto y mediano plazo que elaboran estos jóvenes. Como dato complementario puede decirse que, de acuerdo a datos del año 2000, el 31.9% de los hogares de la comuna de San Ramón tenían una jefatura de hogar femenina frente al 25.5% de la comuna de Melipilla (a nivel de la Región Metropolitana, el porcentaje promedio es de 29.9% de los hogares).

flexión colectiva emergen dos cuestiones fundamentales: por una parte la referencia a la crisis de la economía agrícola en el marco de la apertura de los mercados y los tratados internacionales, y por otra, simplemente el incremento de las ganancias de los productores sobre la base del aprovechamiento de los escasos controles en el uso de la mano de obra de los trabajadores agrícolas; así lo testimonia un joven participante:

“... lo que se tiene en Melipilla son trabajos de campo, en los cuales están trabajando por una miseria; la mano de obra se desvaloriza totalmente, se explota al obrero campesino, se le explota, ganan como 4 lucas⁷ al día y están de 6 de la mañana a 6 de la tarde, de sol a sol, yo considero quedarme en la casa y hacer mis cosas, rebuscármelas por otro lado; ese es el modelo, y para nosotros no sirve...”.

Independientemente del nivel de mayor comprensión o inconformismo de este tipo de testimonios⁸, en general los jóvenes señalan que solo unos pocos trabajadores tienen la posibilidad de incorporarse como operarios permanentes en las tareas agrícolas de grandes predios existentes en la región (los que además son altamente tecnificados). Este hecho agudiza la percepción de limitaciones laborales, una mala situación económica en las localidades rurales y la necesidad de buscar nuevas alternativas en el exterior.

Los testimonios son reiterativos en señalar la precariedad de la oferta laboral en tareas agrarias. Por lo general la demanda de trabajo de temporada se canaliza a través de empresas contratistas que administran los servicios de agroempresas o haciendas evitando, de este modo, vínculos territoriales entre estas y la masa de trabajadores agrícolas de cada localidad:

“... la empresa más grande que hay por acá no contrata a nadie, ellos tienen un contratista y el contratista siempre se lleva toda la plata, porque puede ser que la empresa pague 300 mil pesos y al trabajador le pagan 150, y se gana todo el billete el contratista. Y todos están trabajando a través de los contratistas, es la única forma. El trabajador hace todo y el contratista no hace nada, andan picaneando a los trabajadores o les dice ya ‘pónganle empeño porque hay gente esperando afuera’, entonces básicamente de esa forma se trabaja...”.

La visión crítica del entorno económico presenta mayores matices entre los jóvenes de la comuna de San Ramón (y en general entre aquellos que comparten mayormente un

⁷ Un poco más de US\$ 6 al día.

⁸ Como puede verse, el argumento central apunta a la necesidad buscar trabajo en otro espacio, ya que el trabajo agrícola de temporada no satisface las necesidades mínimas de los sujetos.

modelo socioeconómico propiamente urbano). A diferencia del caso anterior, varios de los testimonios de estos jóvenes resaltan que la “economía” o el “país” presenta señales positivas pero que, sin embargo, no redundan satisfactoriamente en su realidad. Entre los argumentos más recurrentes se indica que las oportunidades laborales existen, pero que estas son malas y muy mal remuneradas; que no existen las oportunidades “reales” para los jóvenes; o que predominan limitaciones importantes de información para canalizar posibles iniciativas de trabajo hacia el segmento juvenil.

Complementaria a esta orientación discursiva, algunos de los participantes resaltan que el problema radica en el “modelo económico predominante” que afecta en sentido global a los pobres. Este discurso asocia la realidad juvenil particular a la condición de pobreza, inseguridad y precariedad de todo un segmento social que contrasta con los beneficios alcanzados por “el sector empresarial”.

En síntesis, más allá de los matices argumentativos y de los contextos particulares de vida de estos jóvenes (contexto rural-urbano, familia de origen, grado de inserción laboral, nivel de escolaridad), en su discurso prevalece un diagnóstico pesimista del impacto de la economía y la situación del país en sus vidas y su entorno inmediato. Se destaca que esta **condición estructural** limita sus posibilidades inmediatas de alcanzar la inserción laboral, y en su expresión más radical, este hecho es reflejo de la fuerte segmentación social que caracteriza al país.

Pese a lo anterior, no puede argumentarse que un diagnóstico de estas características signifique la reproducción mecánica de los jóvenes de una actitud pasiva o resignada frente a su futuro. Como se verá más adelante, en este marco se perfilan distintas orientaciones discursivas en los jóvenes que se organizan entre dos polos, el de las condiciones estructurales y el de la preeminencia de la acción individual o *agencia*.

En un polo, las *condiciones estructurales* limitan cualquier posibilidad a los sujetos de construir un proyecto y “salir adelante”; en el otro polo, pese a que se reconocen las condiciones externas limitantes, el esfuerzo personal es el mecanismo fundamental para construir un proyecto y alcanzar las metas que se tracen. Sostendremos que, en un entorno caracterizado negativamente y con una mayoría de experiencias laborales precarias o fragmentadas, en los jóvenes predomina una actitud positiva frente a su futuro, resaltando **el esfuerzo personal** como el mecanismo clave para la superación de los obstáculos externos⁹.

⁹ Por cierto, esto no asegura el éxito posterior en el mundo del trabajo. De hecho, puede constituir una base de explicación a procesos de desafiliación en el marco de una sociedad que entrega pocas oportunidades o bajo reconocimiento a la certificación de los jóvenes. El tema excede los límites del presente estudio.

2.3 Experiencia laboral

La gran mayoría de los jóvenes participantes de los grupos de discusión ha tenido algún tipo de experiencia laboral a lo largo de su vida. Aunque, en general, ellos señalan que existe incompetencia entre el trabajo y los estudios, un número importante realizó alguna actividad remunerada en fines de semana o durante el período de las vacaciones mientras fueron estudiantes.

El argumento más recurrente para explicar esta actividad es “ayudar a la familia” o “costear parte de los materiales de estudios” que demanda sus obligaciones escolares. El grueso de los jóvenes de las diversas localidades de la comuna de Melipilla ha trabajado en actividades de recolección de frutos en temporada de verano, tanto antes como después de finalizar o abandonar los estudios. Entre los jóvenes de San Ramón es más frecuente que no hayan tenido experiencias laborales durante su período escolar, salvo actividades de apoyo a iniciativas productivas familiares de manera puntual (actividades no remuneradas y no concebidas, en sentido estricto, como *trabajo*).

Los jóvenes que manifestaron haber trabajado durante el período de estudios regulares, por lo general, refieren actividades de servicios menores en locales comerciales o comercio ambulante.

a) Experiencias fragmentadas

Para aquellos jóvenes que no continuaron otros estudios una vez terminada la enseñanza media, la experiencia laboral se caracteriza por su **fragmentación y ausencia de una línea de continuidad o acumulación de conocimientos**.

El tipo de trabajo a que tienen acceso estos jóvenes demanda un bajo manejo de habilidades (con mucho, la principal demanda se centra en aspectos actitudinales cuando se trata de actividades laborales en el sector servicios) y no se reconoce en estos una fuente de aprendizaje y desarrollo de competencias ni tampoco un modelo laboral que ayude a formar una ética del trabajo, por lo menos en los términos tradicionales en que este concepto fue utilizado en otros períodos históricos. En rigor, se trata de experiencias laborales que permiten contar con algún dinero para los gastos propios (la gran mayoría de los jóvenes vive y depende económicamente de sus familias), pero que no constituyen la base de una carrera laboral o la búsqueda de un ámbito temático sobre el que profundizar.

De manera reiterada, los jóvenes, y muy particularmente aquellos que tienen menos estudios, relatan experiencias laborales de bajo salarios y poco gratificantes; así reseña su experiencia una joven que solo completó sus estudios básicos en la comuna de San Ramón:

“Hay posibilidades de trabajo, pero que te puedas desarrollar, no sé. Porque, por ejemplo, yo trabajaba en cuestiones que te pagan 520 pesos la hora, debes estar parada como tonta, te cansas caleta; por ejemplo yo trabajaba en una empresa de juegos de videos; tenías que hacer una promoción mesa por mesa, y tenía que estar disfrazada, y que ‘buenas tardes, tengo una tarjeta de 3 mil pesos, pero cuesta 1.500, más un boletito para subir gratis a los autos chocadores’, y eso tenía que repetirlo miles de veces... era una burla. Así que trabajos donde te puedas desarrollar, son pocos...”.

Como se verá, la gran mayoría de estos jóvenes reconoce encontrarse en una etapa de transición, sin definir aún una orientación definitiva de sus vidas. El trabajo, desde este punto de vista, es una alternativa complementaria (y no siempre enriquecedor) a otros ámbitos de desarrollo personal.

b) ¿Un período de transición?

Una de las principales diferencias anotadas entre los jóvenes de ambas comunas radica en las posibilidades concretas de encontrar trabajo. Mientras que los jóvenes de la comuna de San Ramón señalan que aunque existen algunas oportunidades laborales, el problema es la mala calidad o los bajos salarios a que tienen acceso, la mayoría de los jóvenes de la comuna de Melipilla reclaman por las pocas o nulas oportunidades laborales existentes a nivel local.

En un caso (urbano) las experiencias laborales permiten reunir algo de dinero y depender menos de sus padres; en el otro (rural) las posibilidades laborales están mayormente vinculadas al trabajo en actividades agrícolas o iniciativas comerciales del grupo familiar del que forman parte; en este último caso, las limitaciones de oportunidades laborales parecen remarcar un sentido de frustración y limitación de las posibilidades reales para “salir adelante”.

El egreso de la enseñanza secundaria, como se verá, es una condición imprescindible para acceder al mercado laboral, aunque no asegura una real inserción; la maternidad, la situación de marginación territorial y también la disposición personal para hacer frente a las limitaciones del mercado, son elementos no menores que deben ser considerados en el análisis.

Independientemente de las diferencias anotadas, la principal distinción que puede hacerse sobre la experiencia laboral de estos jóvenes y su eventual utilidad al desarrollo de un *proyecto de vida*, se encuentra en aquellos casos que presentan mayor nivel de estudios y conocimientos temáticos específicos. Es factible que la mayoría de los jóvenes reconozca su actual situación como **un momento de transición**, incertidumbre o búsqueda de alternativas futuras. El trabajo, en este sentido, es una actividad supedi-



tada a un objetivo mayor, como es poder completar o continuar los estudios, independientemente de los esfuerzos concretos que realicen en esa dirección o la posibilidad objetiva de alcanzarlo.

Esto resulta evidente entre aquellos jóvenes que no tienen su educación secundaria completa, pero es ampliamente extendido también entre los jóvenes que cuentan con la certificación secundaria. En su discurso, es reiterada la afirmación de que contar con 4º medio es un *piso básico*, pero que no asegura, de ningún modo, ingresar al mundo del trabajo o trabajar en *lo que uno quiere*. De este modo, en un sentido global, la perspectiva de continuar los estudios es una afirmación reiterada en la discusión de los grupos focales.

La experiencia laboral de la gran mayoría, como se ha indicado, es fragmentaria, y las posibilidades y calidad de la misma dependen del nivel de competencias que estos demuestran. Aunque en general no puede decirse que esta experiencia sirva de base para una consolidación laboral futura, los jóvenes no presentan una actitud negativa hacia el trabajo en sí mismo, sino más bien una actitud de postergación ante la evidencia de que es necesario contar con mayores recursos (habilidades y conocimientos) para acceder a trabajos de mejor calidad.

La falta de oportunidades destacada por quienes provienen de localidades rurales es una advertencia necesaria en este cuadro y que incide, significativamente, en los sueños y expectativas que pueden trazar hacia futuro. Sobre estos aspectos se centrará el siguiente acápite.

2.4 Expectativas frente al mercado laboral

Ya sea porque el mercado es restrictivo y *no existen oportunidades*, o ya sea porque se reconocen debilidades personales y necesidad de contar con más competencias para el trabajo (fundamentalmente, *más estudios*), la experiencia de trabajar es significada como parte de un proceso de transición o extensión de la moratoria propia del período juvenil.

La excepción a esta orientación se encuentra en los casos de jóvenes que han tenido hijos. En esta situación, el trabajo adquiere mayor nivel de urgencia y condiciona las posibilidades reales de desarrollo de los sujetos. El siguiente testimonio expresa esta situación:

“... muchos jóvenes dicen no hay oportunidades, no hay trabajo, no hay nada, cuando un joven tiene hijos, encuentra pega rápidamente, hay un esfuerzo distinto de encontrar un trabajo, tal vez el trabajo no le llena mucho, pero hay cosas más importantes que el estar satisfecho...”.

a) *Completar estudios como tarea fundamental*

Para el grueso de los jóvenes que no ha completado su enseñanza secundaria, el trabajo queda supeditado a la necesidad imperiosa de finalizar los estudios. Es una afirmación consensual (en ambas realidades territoriales, independientemente de la condición de género) que el certificado de enseñanza media constituye un requisito mínimo para cualquier tipo de trabajo:

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

Desde esta perspectiva, en el discurso predominante, la inserción laboral *real* (ya sea por las señales de mercado, ya sea por una decisión personal) se posterga en función de este objetivo, más allá del tiempo que esto demande y del conjunto de experiencias laborales que existan de por medio. Este discurso es predominante en todos aquellos jóvenes con estudios incompletos (estudios básicos completos o incompletos y estudios secundarios incompletos). Discursivamente se antepone a la experiencia laboral (*antes que nada yo quiero completar mis estudios*), y se vuelve una *realidad* en la medida que es una carga personal a lo largo de los años. Así, no es extraño que un adulto joven después de muchos años de haber abandonado sus estudios y con bajo pronóstico real de alcanzar un título profesional, mantenga esa argumentación; es una afirmación que contiene un importante *peso social* que obliga a reiterar la necesidad de cerrar un ciclo educativo inconcluso o incrementar los años de estudio, no solo como medio de alcanzar un mejor posicionamiento laboral, sino porque es legitimado como mecanismo de reconocimiento en la sociedad.

Pero esta orientación también alcanza altos niveles de consenso entre los jóvenes que tienen sus estudios secundarios completos. La percepción de que la certificación de enseñanza secundaria no asegura la inserción laboral (o apenas sirve para acceder a puestos laborales secundarios y con bajos salarios) es el argumento más recurrente en el discurso de los jóvenes en esta situación.

De ahí que en un sentido general, la idea de *continuar estudios* es un deseo extendido en un amplio rango de jóvenes de ambos sexos y con distintos niveles de escolaridad. Junto a esto, posiblemente con menor nivel de señalamiento explícito, la evidencia de que el período juvenil es un etapa flexible donde se articulan intereses diversos; un período donde la noción de compromiso y responsabilidad no adquiere aún el carácter de urgencia, y donde los planes y proyectos personales (el desarrollo de *los sueños*)

tienen particular preeminencia, también juegan un rol relevante en las decisiones y orientaciones globales del conjunto de los jóvenes.

De este modo, el objetivo de una inserción laboral plena como una necesidad inmediata no aparece como un referente de sentido único en la orientación discursiva de los jóvenes (lo que no quiere decir que esa perspectiva no esté presente en un segmento de los participantes); como se ha intentado graficar aquí, es una de las alternativas posibles dentro de un número amplio de objetivos personales, dentro de las cuales, prolongar un período de formación emerge como la más reiterada en las conversaciones de los jóvenes participantes de los grupos.

b) Las diferencias entre el corto y el largo plazo

Muchos de los entrevistados indican que su actual situación corresponde a un momento de indefinición entre las acciones desarrolladas en el corto plazo y los objetivos o expectativas de mediano y largo plazo. Pese a que la mayoría tiene experiencias laborales específicas, el deseo por alcanzar *algo más en la vida*, que se refleja en la idea de *seguir estudiando o tener un oficio o profesión*, remarca la distinción entre su momento actual y un futuro algo incierto:

“A mí en realidad me gustaría estudiar Pedagogía o Servicio Social; tengo bastante contacto con jóvenes, participo en un centro cultural, y yo me he dado cuenta que uno tiene aptitudes para algunas cosas y para otras no las tiene. Yo estudié antes un año mecánica, igual me gustaba, y una persona que le pone atención a algo, lo va aprender igual; pero no me gusta como para dedicar mi vida a eso (...) trabajar con jóvenes, con niños, hacerle cambiar la mentalidad a los jóvenes, eso sí me gusta y como profesor uno puede hacerlo...”.

El equilibrio entre el corto y largo plazo en la organización del proyecto de vida de los jóvenes alcanza distintos niveles de concreción y desarrollo. La mayoría de ellos no manifiesta la necesidad imperiosa de insertarse de manera permanente en el mercado laboral y tener ingresos regulares. Como se indicó, el grueso de los jóvenes vive con sus familias y depende en gran parte de los ingresos de sus padres o algún otro familiar. Muchas de las actividades laborales que han realizado están destinadas a costear gastos personales y marginalmente constituye un aporte para el hogar¹⁰, cuestión que refuerza su carácter temporal y fragmentario.

¹⁰ Por cierto, esta afirmación debe entenderse en el marco de la realidad de los jóvenes participantes en los grupos de discusión y su aún limitada experiencia laboral. Lo anterior no significa que tengan resueltas sus necesidades o que la mayoría de ellos no provenga de familias en condición de pobreza.

Algunos jóvenes que tienen estudios postsecundarios o en la actualidad se encuentran estudiando una carrera profesional, logran articular de un modo más específico sus desafíos de corto y largo plazo, señalando un itinerario de inserción laboral funcional a sus estudios y sin que esto limite sus propios intereses en tanto joven.

En su actual situación, aunque existan necesidades diversas y disposiciones diferenciadas para incorporarse a un puesto laboral, de manera transversal los jóvenes reproducen un discurso con *juego temporal* entre el corto y largo plazo, evidenciando también el interés por satisfacer necesidades de recreación y desarrollo personal que, muchas veces, la oferta laboral existente limita de manera considerable.

c) Desajuste de expectativas

Junto a los aspectos ya reseñados, algunos jóvenes enfatizan que la oferta laboral a que tienen acceso no se corresponde con su nivel de estudios o los esfuerzos realizados para lograr un mayor desarrollo personal. En sentido estricto, muchos jóvenes viven un **desajuste de sus expectativas** cuando se enfrentan al mercado laboral. De acuerdo al punto de vista predominante en los grupos, la mayoría de las posibilidades de trabajo son restringidas en términos salariales o limitadas respecto a la posibilidad de proyectar una carrera en el tiempo.

Sobre esa base se produce una decepción que impacta negativamente en la proyección futura de los jóvenes. Ana, que estudió una carrera de manipulación de alimentos en un liceo técnico profesional de San Ramón, relata así su sensación de frustración:

"... yo tuve orientación y no me sirvió de nada; yo hice mi práctica profesional y no me gustó, trabajaba de promotora que me gustaba más y me pagaban mejor. Yo estudié algo que me pagaban el mínimo, y que cualquiera lo podía hacer, estudié cuatro años algo que después cualquiera que iba a tener trabajo iba a hacer lo mismo que yo, porque no tenía nada que ver con lo que estudié..."

Este desajuste resulta evidente entre los egresados de la enseñanza media, y en los grupos de discusión se observa mayormente agudizado en los jóvenes de las localidades de la comuna de Melipilla. Reiteradamente se afirma que las posibilidades de trabajo existente en el mercado para ellos demanda un nivel de competencias y conocimientos muy por debajo de lo acumulado en todos sus años de escolaridad, reforzando una sensación de frustración y desaliento.

En el caso de los jóvenes que tienen otros estudios además de la secundaria, a pesar de que se manifiesta un mayor *manejo* de su proyección laboral, la percepción de des-



ajuste es, también, bastante extendida. Por una parte, se reafirma que uno de los grandes problemas radica en que el mercado laboral no ofrece *el mundo que se sueña cuando se está estudiando*, por otra, la formación profesional y/u orientación hacia el mundo del trabajo no parece recoger adecuadamente la expansión de la flexibilidad laboral o la tendencia a la polifuncionalidad en los puestos de trabajo.

En todo caso, el desajuste de expectativas no implica, necesariamente, el rechazo o repliegue frente a los desafíos que existen en el mercado de trabajo. Como se verá, uno de los ejes fundamentales de la discusión entre los jóvenes participantes de los grupos, tuvo que ver con el peso relativo de las condiciones externas en sus posibilidades de desarrollo y cómo estas pueden ser superadas a través del esfuerzo personal.

Mientras algunos jóvenes tienen experiencias laborales parciales destinadas a reunir dinero para sus gastos o apoyar a su familia, otros enfrentan la situación de desajuste, entendiendo que se trata de una situación temporal, que será superada con la acumulación de mayor capital cultural (estudios) o la búsqueda de mejores oportunidades en el mediano plazo.

d) *¿Trabajo dependiente o independiente?*

Colocados ante la eventualidad de elegir una modalidad de trabajo dependiente o independiente, los jóvenes no tienen una posición marcadamente definida. El hecho de que no exista, en la mayoría de los casos, una opción fundamental por integrarse al mercado de trabajo de manera inmediata, puede significar que la disyuntiva no emerge como una cuestión de decisión prioritaria en sus reflexiones sobre la experiencia laboral.

En las conversaciones, algunos participantes argumentan que el trabajo independiente significa, necesariamente, correr un riesgo, poniendo en juego capital económico, o asumiendo créditos financieros que posteriormente no se puedan solventar. En ese sentido, el trabajar para otros implica menos compromiso, permite manejar *las entradas y salidas del sistema*, y resulta un mecanismo mayormente controlable frente a la eventualidad de comenzar o continuar estudios.

Pese a ello, en un plano de valoración absoluto, el trabajo independiente emerge como una situación ideal desde dos puntos de vista: **autonomía de la gestión e independencia en las decisiones** y, en ese plano, concita el interés mayoritario, más allá de la viabilidad de impulsar una iniciativa económica de tales características en el corto o mediano plazo.

El trabajo independiente resulta un ideal de gestión autónoma, evitando las consecuencias negativas del ejercicio de la autoridad y la obligación de normas y mecanismos

extremadamente institucionalizados; constituye, además, una alternativa deseable para el ejercicio de la iniciativa personal, particularmente cuando se trata de emprender un negocio o actividad empresarial. Pese a lo anterior, no se trata de un modelo definido de manera nítida en el discurso laboral de los jóvenes, ni constituye un referente fundamental de cómo enfrentar el mundo del trabajo en su actual situación. Situados en una etapa transicional, la mayoría de los jóvenes mantiene una cierta indefinición sobre los alcances de una u otra alternativa y su posible incidencia en el desarrollo de su vida laboral futura.

e) ¿Estoy respondiendo a las expectativas de mis padres?

Entre los jóvenes participantes de los grupos existe un amplio consenso de que su entorno familiar constituye una base de apoyo relevante a lo largo de este período de indefinición o ajuste personal. Pese a esto, algunos testimonios enfatizan la percepción de una cierta frustración en los padres ante la dificultad de insertarse laboralmente, o no poder continuar estudios una vez egresados de la enseñanza secundaria.

Violeta es egresada de enseñanza media y vive en una localidad cercana a la ciudad de Melipilla; aunque tenía expectativas de encontrar trabajo y poder seguir estudiando, después de dos años está desempleada. En su testimonio resalta la sensación de decepción que percibe en sus padres por no alcanzar una meta que demandó esfuerzos a lo largo de sus años de secundaria y que, en rigor, no permite afirmar que *ha llegado a ser alguien más que ellos*.

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

La gran mayoría de estos jóvenes ha alcanzado niveles de escolaridad e instrucción formal muy por encima del promedio de sus padres, sin embargo, sus posibilidades de incorporación al mundo del trabajo son iguales o peores que las que enfrentaron ellos. En los jóvenes emergen dos percepciones complementarias. Por una parte, la percepción de que existen menos oportunidades laborales (*ahora no hay pega*), pero también una cuestión no menor, y que responde a una diferencia significativa entre los adultos y las nuevas generaciones más escolarizadas, la disposición real al desarrollo de algún tipo de trabajo por parte de los jóvenes (*no se quiere trabajar en eso*).

En efecto, es posible sostener que el grueso de los jóvenes (en este caso, la gran mayoría de quienes han egresado de la enseñanza media y/o tienen estudios post-secundarios incompletos) elabora un proyecto de vida e inserción laboral que distingue lo deseable de lo no deseable, lo que se está dispuesto a realizar y lo que no. Como fundamento de apoyo a esta distinción, por lo menos a nivel discursivo, se esgrime el deseo o voluntad de continuar estudios, *ser un profesional o ser alguien en la vida*. El entorno familiar es sensible a esta tensión y los padres, a veces con reticencia, a veces con frustración, comparten este *desajuste de expectativas* y su consecuencia más evidente; la prolongación en el tiempo de una relación de dependencia de sus hijos y la ausencia de claridad acerca del destino educativo/laboral que finalmente alcanzarán.

f) Una distinción significativa: jóvenes con estudios técnicos secundarios

Aunque el cuadro general reseñado en los acápites anteriores es relativamente común (advirtiendo las obvias diferencias de estas orientaciones en los jóvenes que presentan estudios incompletos y aquellos jóvenes con estudios superiores), entre los participantes egresados de la enseñanza secundaria es posible observar algunas diferencias entre las modalidades de educación técnico-profesional y científico-humanista¹¹.

Pese a que existen diferencias importantes por el tipo de especialidad estudiada y la existencia de redes sociales, constituye un recurso clave para un mejor posicionamiento, las expectativas laborales de algunos jóvenes que estudiaron una especialidad técnica a nivel secundario son mayores de las que no cuentan con el conocimiento de un oficio en sentido estricto¹².

El egreso de la enseñanza secundaria con una especialidad técnica y el manejo de los conocimientos básicos de un oficio permiten un mejor posicionamiento en el mercado laboral y, por tanto, desarrollar con mayor posibilidad una estrategia coherente de inserción en el trabajo.

¹¹ En Chile existen dos ofertas fundamentales de implementación de la enseñanza secundaria. La modalidad técnico-profesional incluye dos años de formación especializada en un oficio que permite al egresado, luego de realizar una práctica profesional, obtener un título de técnico medio e incorporarse al mercado laboral; la modalidad científico-humanista está orientada a una educación universal y, en un sentido estricto, concebida como antesala a la formación postsecundaria.

¹² Aunque escapa de los límites del presente estudio, los antecedentes de los últimos años señalan que, efectivamente, los egresados del sistema educacional técnico-profesional alcanzan mayores posibilidades de inserción laboral en el corto plazo; sin embargo, esta tendencia se ve reducida luego de algunos años, e incluso a este nivel, el promedio de salarios es menor que el de los egresados del sistema científico-humanista. Entre los problemas asociados a esta situación se encuentra la baja demanda global de técnicos medios en el mercado laboral y la existencia de especialidades cuyo perfil es inadecuado o está altamente saturado en el mercado productivo o de servicios. Véase Arzola, S. et al. (1993).

En todo caso, lo anterior no puede entenderse como una distinción nítida. En un sentido contrario, algunos jóvenes señalan las dificultades concretas de acceder a un puesto de trabajo, aunque se tenga el conocimiento, el oficio y la certificación secundaria. Alejandra vive en una localidad cercana a Melipilla y egresó de una carrera técnica secundaria orientada al secretariado; en su caso, las restricciones del mercado, no tener experiencia o no contar con vínculos para insertarse laboralmente, hace que su situación no difiera mayormente de lo que sucede con jóvenes egresados del sistema científico-humanista:

“...en mi caso, por ejemplo, yo salí de la técnica y no fui la única, eran dos cursos, había como 80 secretarias, aquí no hay ese campo laboral como para 80 secretarias, yo todavía no encuentro un trabajo, y no he visto a nadie que tenga un trabajo de secretaria acá, están trabajando de vendedoras de tiendas o por comisiones, igual es complicado, porque yo por ejemplo viajo, no me sirve trabajar por comisión, es difícil...”.

Como se verá, los factores externos tales como la disponibilidad de contactos o redes de apoyo es un elemento clave, mucho más relevante, en el discurso de los jóvenes, que el tipo de especialidad estudiada, el tipo de establecimiento, el lugar de origen o la condición de género.

2.5 Obstáculos para la inserción laboral

Como se mencionó en la sección anterior, en las conversaciones grupales los participantes manifiestan, de manera patente, las dificultades y limitaciones que existe en el entorno socioeconómico global para el acceso de los jóvenes a más o mejores oportunidades laborales. Esta percepción es extendida, independientemente del nivel de estudios o la localidad de procedencia de los mismos¹³.

La inexistencia de mecanismos de transición a una inserción laboral plena, la discriminación que sufren las mujeres, la discriminación por el lugar de procedencia y la desvalorización de los estudios, particularmente en el caso de algunos títulos técnicos de carácter medio, son algunos de los aspectos resaltados por los jóvenes como obstáculos relevantes para alcanzar la integración a un puesto de trabajo. Junto a lo anterior, entre los jóvenes existe un amplio consenso de que la oferta laboral, en términos globales, está mediada por la existencia de mecanismos informales o redes sociales que operan como factor clave para la obtención de un puesto de trabajo.

¹³ Por cierto, estas reflexiones no inhabilitan lo observado anteriormente, esto es, el hecho de que muchos jóvenes no tienen como orientación principal alcanzar una inserción plena en el mercado laboral en lo inmediato.

La inexistencia de redes o la debilidad de las mismas en su entorno inmediato es, desde este punto de vista, un obstáculo fundamental que limita las posibilidades concretas a la gran mayoría de los jóvenes de ingresar al mundo laboral.

a) Pocas oportunidades para los jóvenes

La ausencia de oportunidades laborales para las generaciones más jóvenes es un tema reiterado que, como se señaló, se expresa con mayor recurrencia entre quienes provienen de localidades rurales y entre aquellos que cuentan con estudios secundarios incompletos.

Mónica tiene 22 años y vive en la comuna de Melipilla. Ella no terminó su enseñanza media y reconoce que, además del trabajo agrícola de temporada, la única posibilidad laboral a que tiene acceso es el trabajo como asesora del hogar. Desde su punto de vista, mientras no cuente con la licencia secundaria, sus posibilidades de acceder a un mejor trabajo son remotas.

“Para mí, lo único que queda es trabajar en las casas, yo trabajé en un condominio donde había varias niñas, la mayoría era del sur, los papás tenían pocos recursos, tenían que venir a trabajar acá, algunas son mayores y otras nuevas. Lo único que ellas ven es esa posibilidad de trabajo, si estudian no pueden trabajar, y no tienen esa plata para poder estudiar, y es harto sacrificio el trabajo...”.

Muchos jóvenes egresados de la enseñanza secundaria señalan que la falta de oportunidades se refleja en la inexistencia de mecanismos de integración y una mayor disposición a incorporar a jóvenes con poca experiencia en un puesto de trabajo.

Entre sus argumentos recalcan esta contradicción fundamental: para dar un trabajo se solicita experiencia, pero si no se permite acumular experiencia, ¿cómo un joven puede acceder a un puesto de trabajo. De este modo, la falta de oportunidades para la inserción laboral es percibida como una condición generacional, agudizada en los casos de menor escolaridad o distancia de centros productivos o fuentes laborales relevantes. Junto a ello, la condición de género y muy particularmente la ausencia de redes sociales, constituyen dos factores fundamentales asociados a este problema y que también fueron mencionados por los jóvenes.

b) Discriminación de género

Entre los participantes existe una percepción bastante extendida de que en el mundo del trabajo operan mecanismos de discriminación de género, lo que limita la contrata-



ción de mujeres y la posibilidad de acceso a algunas oportunidades laborales en comparación con los hombres.

Uno de los aspectos mencionados tiene que ver con el mayor costo que significa la presencia de mujeres fértiles en puestos de trabajo, o el peligro de ausencia laboral por enfermedad y cuidado de los hijos. El siguiente testimonio refleja esta percepción:

“Yo creo que en las empresas discriminan con las mujeres por el asunto que podamos quedar embarazadas; a nosotros nos ha pasado eso y para los empleadores es un gasto contratar a otra persona, entonces nosotras podemos ser muy eficientes, pero si nosotras quedamos embarazadas y después va a ser un gasto pagarnos a nosotros el posnatal y prenatal, más encima pagarles a nuestra reemplazante, va a hacer más gasto.

Independientemente de este hecho, de igual manera se reconoce que en el mundo del trabajo existen más oportunidades para las mujeres que en épocas anteriores. Para los jóvenes participantes de los grupos de Melipilla, esta constatación es evidente y contrasta con la realidad de la mayoría de sus madres que han sido toda su vida dueñas de casa. Sin embargo, aunque esta mayor apertura laboral hacia la mujer es significativa, el problema radica en que la discriminación se da en la restricción del tipo oportunidades (particularmente en el caso de quienes tienen menos estudios) y las diferencias salariales que afectan a las mujeres en relación a los hombres. En un sentido más crítico, algunas participantes reconocen que en la actualidad existen más oportunidades laborales para mujeres, pero que, sin embargo, la mayoría de estas están asociadas al abuso y una actitud denigrante hacia la mujer.

La mayoría de las jóvenes mujeres participantes de los grupos de discusión señalan su voluntad o deseo de incorporarse a alguna actividad laboral; varias de las participantes han sido madres a temprana edad y han abandonado sus estudios o finalizado los mismos en una etapa posterior. En el caso de aquellas mujeres que no cuentan con estudios suficientes, sus posibilidades laborales se limitan, por lo general, a actividades comerciales de bajo perfil y poca estabilidad en el tiempo. La maternidad y el cuidado de los hijos es un factor que pesa en sus posibilidades de inserción o estabilidad en un empleo, observándose discriminaciones significativas en el mercado laboral.

c) Ausencia de redes sociales o pitutos

Posiblemente, el aspecto que merece mayor consenso entre los participantes cuando se refieren a las dificultades de buscar, encontrar o permanecer en un empleo, corresponde a la debilidad o inexistencia de redes sociales de apoyo. En efecto, las redes



sociales o *pitutos*, son el mecanismo fundamental, desde la experiencia de estos jóvenes, para acceder a un trabajo. Así lo explica una joven participante:

“... Y o creo que ahora en estos momentos, en la mayoría de los trabajos uno entra porque tiene algún conocido, o porque, no sé, tienes alguna relación con alguno de los que trabaja ahí, por eso yo encuentro que de repente vas a pedir trabajo y dejan a la hermana o la amiga de fulano, yo creo que ahora la mayoría de los trabajos son por pitutos, la mayoría de los trabajos en sí. Es difícil encontrar un trabajo porque seas capaz...”.

Los mecanismos informales o redes de contacto tienen un peso significativo en la posibilidad de acceder a algún empleo. Esta constatación es extendida entre los jóvenes, independientemente de su nivel de estudios y manejo de competencias laborales. En términos generales, los jóvenes participantes reconocen que cuentan con pocos recursos sociales para acceder a oportunidades laborales. La familia no es un buen apoyo en esta dirección ya que padres o hermanos experimentan una situación de fragilidad laboral similar, y solo en el caso de los jóvenes con más estudios (técnicos superiores o universitarios) es posible acceder a contactos que permitan ampliar la red de posibilidades para la obtención de trabajo.

d) El obstáculo de vivir donde vivo

Cuando los jóvenes discuten acerca de los obstáculos para la obtención de un empleo o la realización de sus planes, la referencia del territorio o lugar de procedencia tiene una significación especial.

Los jóvenes de la comuna de Melipilla, por lo general, señalan que vivir en una localidad distante es una dificultad significativa, ya que esto limita el rango de posibilidades laborales. En muchos casos, la situación se vuelve un problema circular y la única solución es migrar hacia una ciudad más grande o a Santiago. Desde este punto de vista, el lugar de procedencia es un **obstáculo objetivo** de acceso a oportunidades que existen en el exterior, y que por cuestiones económicas resulta extremadamente difícil sobrellevar.

Los jóvenes de San Ramón, en cambio, orientan mayormente su referencia al territorio como un estigma social que incide en el acceso a eventuales experiencias laborales. Para muchos de los jóvenes de esta comuna, el habitar en San Ramón o algunas de las sectores poblaciones más característicos de este territorio, constituye un obstáculo real cuando se postula a algún trabajo. De acuerdo a los testimonios, este **obstáculo subjetivo** estaría ampliamente arraigado en los empleadores y constituiría una práctica co-

mún para la selección de personal en la mayoría de las empresas de servicios o locales comerciales donde es posible presentar los antecedentes para la obtención de un puesto de trabajo.

e) La desvalorización de los estudios

Finalmente, aunque no es un tema compartido por todos los jóvenes, algunos participantes señalan el problema de la desvalorización de los años de estudios y algunos títulos profesionales de carácter medio en el mercado laboral.

Ya se ha señalado que la licencia secundaria no es garantía para ingresar a algún puesto de trabajo, tal como lo indica la experiencia de la gran mayoría de los participantes en los grupos de discusión. De igual manera, el testimonio de quienes han cursado carreras técnicas cortas de carácter postsecundario, revela restricciones importantes en el mercado laboral. La saturación o inadecuación de los perfiles profesionales a las exigencias del mercado o la contratación de personal con mayor calificación en puestos técnicos medios constituyen algunos argumentos en esta dirección. Esta constatación está presente en algunos jóvenes que incluso han finalizado sus estudios técnicos, pero que tal certificación no les ha permitido alcanzar una deseada estabilidad laboral.

Aunque los estudios postsecundarios incrementan las redes sociales de los jóvenes y posibilita una acumulación de capital cultural útil para hacer frente a los desafíos futuros, la distinción entre tipos de carreras, e incluso centros educativos que lo imparten, no es una cuestión menor, alcanzando distinto grado de eficacia en la proyección laboral de los jóvenes.

2.6. Estrategias de inserción laboral

Cuando los jóvenes discuten acerca de las estrategias de inserción laboral que han utilizado o utilizarían en el futuro para intentar encontrar trabajo, por lo general hacen referencia a dos modalidades fundamentales; los vínculos sociales y los mecanismos formales institucionalizados.

Como se ha señalado anteriormente, la mayoría de ellos reconoce en el uso de referencias personales y la intermediación de familiares o conocidos, el medio más eficaz para insertarse en un puesto de trabajo. Sin embargo, cuando estos vínculos son débiles o no existen, la estrategia de búsqueda de empleo depende, en gran medida, de las capacidades de emprendimiento y motivación que pueden demostrar los jóvenes.



a) *¿Tiene sentido el uso de mecanismos formales para buscar trabajo?*

En términos generales, los jóvenes desconfían de la efectividad de los medios tradicionales de búsqueda de trabajo. En sus testimonios, varios de los participantes señalan que han presentado su currículum a ofertas de trabajo o se han inscrito en oficinas laborales municipales, sin alcanzar resultados satisfactorios.

Inevitablemente, conseguir trabajo implica contar con un apoyo informal o vínculo que sirva de presentación o reconocimiento en un puesto de trabajo. Tal mecanismo opera en todo nivel, independientemente de que se trate de una oferta limitada temporalmente o de bajos ingresos. Así lo demuestra, en su propia experiencia, un joven de la comuna de Melipilla:

“Yo he dejado CV pero en todas partes, ¡he gastado más plata!; pero en realidad no ha resultado mucho, las veces que he trabajado es porque alguien me ayuda, me ofrece o me contacta; yo no soy regodeón tampoco, porque igual trabajo en lo que sea, pero ese es el modo...”

La mayoría de los jóvenes de esta comuna señalan que es muy difícil lograr acceder a un puesto de trabajo utilizando medios formales sin tener contactos en el lugar donde se ofrece alguna alternativa para la incorporación. En el caso de los jóvenes de la comuna de San Ramón, aunque se comparte este juicio general, reconocen que en la actualidad existen algunos espacios donde este mecanismo opera con cierto nivel de transparencia. El ingreso como operario de tiempo parcial en cadenas de supermercados o tiendas comerciales es el ejemplo más reiterado; sin embargo, las posibilidades laborales son limitadas por la alta demanda y las escasas posibilidades de desarrollo profesional y salarial que caracteriza a la mayoría de las ofertas de trabajo en estos lugares. Pese a lo anterior, en la reflexión colectiva no existe una actitud de cierre absoluto al uso de estos mecanismos; más que eso, la principal distinción señalada tiene que ver con la actitud o disposición para emprender la búsqueda del empleo. Elaborar y presentar un currículum, inscribirse en la oficina municipal de empleo, revisar ofertas laborales en periódicos o en lugares públicos, son estrategias conocidas que se señalan como posibles, aunque poco viables sin la mediación de un contacto. Pero más que el mecanismo de búsqueda propiamente tal, para los jóvenes lo relevante es la actitud y disposición para hacer frente al desafío. Ese es, desde el punto de vista de la mayoría el principal factor que puede ayudar a salir adelante.

b) *El modelo de emprendimiento*

Como se dijo, el discurso de los jóvenes está condicionado por el reconocimiento de las dificultades estructurales que limitan el cumplimiento de sus expectativas. Para algunos, estas dificultades adquieren un peso importante que incide en una actitud

pesimista frente a su futuro inmediato (posiblemente, la expresión más patente de esta percepción se encuentra en el siguiente diálogo con una joven de la localidad de Mallarauco, en la comuna de Melipilla: –Pregunta: ¿si tuvieras la posibilidad de postular a un empleo, qué cosas crees que tú puedes ofrecer? –Respuesta: ser responsable... –Pregunta: y si te preguntaran qué te falta, ¿qué dirías? –Respuesta: un poco más de optimismo...

Y aunque lo anterior no es menor en un segmento importante de participantes (por lo general presente en jóvenes con menos estudios y mayor aislamiento territorial), la gran mayoría expresa una disposición personal favorable ante el futuro basado en la confianza en sus propios medios.

La mayoría de los jóvenes destaca que sus experiencias concretas y sus proyecciones futuras en el mundo laboral dependen del esfuerzo individual y el deseo de salir adelante. Y aunque los mecanismos formales de búsqueda de empleo no resultan eficaces si no se cuenta con redes (y los jóvenes, por lo general carecen de ellas), en un balance general puede decirse que, de manera global, los jóvenes son mayormente optimistas frente a sus posibilidades, manifestando un cierto **control de sus propias vidas**. Situados en una etapa que amplía el sentido de transición, confían en que su esfuerzo y voluntad constituyen herramientas poderosas para realizar sus sueños, alcanzando un trabajo que cumpla con sus expectativas, independientemente de las limitaciones estructurales observadas y de las dificultades concretas para lograrlo.

Desde ese punto de vista, menos que mecanismos o estrategias específicas de integración laboral, en su discurso se relevan las actitudes y disposiciones personales como factores claves en un futuro trabajo.

3. EXPERIENCIAS LABORALES Y AJUSTES DE EXPECTATIVAS: EL CASO DE LOS JÓVENES Y ADULTOS JÓVENES CON EXPERIENCIA LABORAL

En esta sección se presentan las principales consideraciones recogidas de la historia laboral, opiniones y juicios sobre el entorno, así como también el balance de la experiencia de aquellos jóvenes y adultos jóvenes con una trayectoria *mayor*¹⁴ de inserción en el mundo del trabajo.

Menos que reiterar aspectos ya revisados anteriormente, en esta parte se enfatizará en la revisión de *modelos tipo* de trayectoria laboral, los énfasis discursivos acerca del mundo

¹⁴ Aunque la referencia puede resultar equívoca, para fines metodológicos se consideró bajo esta categoría las personas con cinco o más años de experiencia laboral relativamente constante en el tiempo.

del trabajo en su conjunto (características de la demanda, grado de estabilidad e incidencia de estudios en las trayectorias), así como también el ajuste de las expectativas iniciales que realizan los sujetos a partir del balance de sus experiencias laborales¹⁵.

3.1. Perfil de los jóvenes y adultos jóvenes

Los jóvenes y adultos jóvenes con experiencia laboral de la comuna de Melipilla se sitúan en un rango de edad entre los 23 y 32 años. Corresponden a jóvenes que no completaron sus estudios básicos o medios y tienen una inserción laboral temprana. En el caso de las mujeres, el principal motivo de abandono de los estudios es el embarazo, mientras que en el caso de los hombres se señalan problemas económicos familiares o la necesidad de asumir responsabilidades familiares (paternidad o apoyo económico al hogar). La gran mayoría de los participantes tiene experiencias laborales precarias tales como trabajo agrícola de temporada, servicio doméstico (en el caso de mujeres) o comercio ambulante. Tanto los jóvenes solteros como un alto porcentaje de las parejas viven en los hogares de sus familias de origen. Los participantes de la comuna de San Ramón, por su parte, se sitúan en un rango de edad entre los 23 y 35 años. A diferencia del grupo anterior, existe una mayor presencia de personas con estudios secundarios completos y/o estudios técnicos superiores o universitarios.

La experiencia laboral en este caso es variada, incluyendo profesores, comerciantes y operarios técnicos. Aunque el rango de edad es mayor que en los casos revisados anteriormente, de igual manera es alta la recurrencia de jóvenes que viven con sus padres sin haber contraído compromisos de pareja. En el caso de quienes sí lo han hecho, predominan los casos que viven de manera independiente.

La inserción laboral temprana de los jóvenes de la comuna de Melipilla está íntimamente asociada al abandono de los estudios y la imposibilidad (o limitación significativa) de elegir una alternativa laboral. En este sentido, las posibilidades inmediatas del entorno operan como un marco restrictivo al cual los jóvenes deben adaptarse.

3.2 Modelos tipo de trayectorias laborales

Sin ánimos de cubrir el conjunto de las posibles trayectorias laborales de los jóvenes participantes de los grupos, desde una mirada interpretativa creemos factible sostener a

¹⁵ Es importante recordar que los grupos de discusión, en este caso, estuvieron focalizados territorialmente por nivel de estudios, concentrándose en la comuna de Melipilla la mayoría de aquellas personas con estudios básicos o secundarios incompletos, mientras que los mayores niveles de escolarización se encuentran en la comuna de San Ramón (aunque no se trata de grupos exclusivos). Por cierto, este hecho coloca un límite a las posibilidades y alcances del análisis de las experiencias, por lo menos en comparación con la sección anterior.

lo menos seis modelos diferenciados de trayectorias donde se combina el uso de capital cultural, redes sociales y actitudes y disposiciones personales frente al trabajo; en breve, estas son las siguientes:

a) El modelo ascendente: desarrollo de una profesión u oficio

Claudio estudió administración agrícola en un liceo técnico-profesional de la comuna de Melipilla. A diferencia de otros jóvenes como él, luego de realizar su práctica ha buscado alternativas laborales en diversas empresas de la zona y en otras regiones más apartadas; aunque su experiencia laboral solo le ha permitido cubrir períodos relativamente cortos en el tiempo, desde un comienzo su trayectoria ha estado en sintonía con sus estudios y la especialidad elegida:

“Estuve realizando mi práctica profesional y luego estuve trabajando en el mismo fundo; me retiré porque pagaban muy poco y he tenido que recurrir a empresas más grandes y tener que salir, irte para afuera. Ahora estuve en Rapel¹⁶, tuve que estar viviendo allá, terminé hace poco y en unos meses más me tengo que ir al norte, a Combarbalá¹⁷, eso significa, irte, allá te pasan casa, de todo, pero lejos, yo vería a mi familia solamente los domingos, acostumbrado a estar en mi casa todos los días, por muchos años, te cambia la vida, aunque tu seas joven, te relacionas con más gente fácilmente, pero igual cuesta. El trabajo que realizo es básicamente de control de calidad, trabajamos con gente, en los campos”.

Su proyección laboral es optimista y la base de sus nuevas alternativas laborales se encuentran en los contactos realizados en los lugares de trabajo donde él se ha desempeñado. El modelo ascendente no está asociado a una determinada profesión o nivel socioeconómico, aunque resulta con mayores posibilidades de realización en los jóvenes con mayor capital cultural. Como en el caso analizado, las variables más importantes junto al reconocimiento de la certificación de estudios radican en la apertura de oportunidades y la decisión de innovación y sacrificio personal en el proceso de incorporación al mercado de trabajo.

b) El modelo inestable: limitaciones al desarrollo de una carrera

A diferencia del caso anterior, Fernando no ha podido consolidar una trayectoria laboral; pese a que comenzó en tareas de vendedor sin calificación, gracias a sus estudios de contabilidad logró insertarse en una empresa, trabajando en tareas administrativas y

¹⁶ Localidad distante a unos 40 km de la ciudad de Melipilla.

¹⁷ Localidad ubicada a unos 360 km al norte de Melipilla.

ascendiendo en el puesto de trabajo. Sin embargo, la dificultad de esta empresa para hacer frente a la crisis económica lo obligó a dejar sus funciones y luego de una reestructuración general, asumió como operario en tareas manuales, alejadas del campo de especialización original:

“... yo empecé trabajando en una distribuidora de confites, de dulces, como vendedor. Yo estudiaba y trabajaba al mismo tiempo. Después empecé a trabajar de bodeguero, después empecé a trabajar en créditos y cobranzas, cuando estaba estudiando, después pasé a ser jefe de archivos, estuve como 5 años, después la empresa empezó a irse a la quiebra, me finiquitaron, de ahí después he trabajado en computación, lo que estudié, de administrativo, entré a trabajar como operario, porque a los administrativos generalmente les pagan menos. Hasta ahora estoy ahí, el sueldo no es tan malo, es sacrificado para mí, pero tengo trabajo...”.

Para Fernando es una frustración no haber podido continuar laborando en el ámbito de su especialidad. Ante la alternativa de cambiar de oficio, decidió permanecer en la empresa donde se desempeña.

La inestabilidad es un rasgo característico del mercado laboral que condiciona las posibilidades de desarrollo de un gran porcentaje de los trabajadores con o sin calificación. Como el ejemplo de Fernando lo demuestra, los esfuerzos individuales por alcanzar mayores niveles de capacitación y desarrollo de competencias no siempre aseguran una vida laboral estable. El no contar con mecanismos sociales de acceso a nuevas oportunidades –como ocurre a nuestro entrevistado– limita el campo de movimiento y puede incidir en el estancamiento de un proyecto laboral más ambicioso.

c) El modelo forzado: inserción temprana a la actividad laboral

Cecilia abandonó el colegio al comenzar su enseñanza media debido a un embarazo; tempranamente buscó trabajo como asesora del hogar en una casa cerca de su localidad de origen y desde entonces ha trabajado en el mismo tipo de actividad. Después de desempeñarse en una casa durante cinco años en la ciudad de Santiago, decidió retornar a Melipilla, aunque reconoce las dificultades de inserción cuando no se tiene estudios secundarios completos. Como puede verse, pese a que ha usado redes sociales para buscar y encontrar trabajo, estas operan de manera limitada a las posibilidades que su nivel de estudios ofrece:

“Yo comencé a trabajar por mi hermana que vive en campo, cerca hay casas de patronos, ahí me buscaron trabajo, así empecé a trabajar en eso, pero nunca miré otra cosa,

después miré una vez en una tienda y me pedían 4º medio, entonces yo digo para qué 4º medio, entonces solo veo trabajar así, no veo otra salida. A una le dan trabajo por apariencia o por 4º medio, en todas partes. Cuando empecé, tenía que cocinar, lavar, planchar. Además que como saben que uno es de lejos, trabajar de nana significa estar ahí por siempre, a la hora que ellos quieran, irse a la hora que ellos quieran también...”.

La inserción temprana está asociada a una menor escolaridad y este factor, como se ha revisado, opera como el mecanismo fundamental de discriminación en el mercado laboral. Las personas que se encuentran en una situación como la de Cecilia tienen escasas posibilidades de desarrollar un proyecto laboral autónomo, dependiendo de oportunidades externas y sobre las cuales tiene una baja o nula incidencia personal.

d) El modelo meritocrático: autodesarrollo y crecimiento en el puesto de trabajo

Silvia tiene una experiencia laboral prolongada en un centro de capacitación y de desarrollo comunitario en la ciudad de Santiago. Su historia no es común a la gran mayoría de los participantes, sin embargo, comparte una orientación valórica reiterada; a través del esfuerzo y la voluntad de trabajo es posible salir adelante y demostrar a otros las capacidades personales, más allá de la certificación de estudios que el desempeño de una tarea pueda exigir:

“Yo estudiaba comunicación social, y entré a hacer aseo a una ONG, una ONG educativa, hacía aseo medio tiempo, después estudiaba, pero me vino esta cosa del afecto... Bueno, después me casé, tengo una hija de 10 años y me quedé trabajando en ese trabajo 10 años. después de hacer el aseo ascendí y bueno, después trabajé en todo el tema administrativo, secretarial, de junior, ahí estuve harto tiempo; ahí me formé, entonces aprendí a hacer cartillas, diapos, trabajar dinámicas grupales; esa fue mi escuela laboral y mi escuela formativa a nivel como valórico. Yo diría que soy autodidáctica, estudié comunicación social, pero no terminé, no alcancé a estar 3 años, entonces todo lo que yo sé lo he aprendido así en la práctica...”.

Silvia ha logrado consolidarse en un puesto de trabajo y adquirir un oficio a través de la experiencia; por cierto, el lugar donde ha laborado por diez años ha generado las condiciones para que esta situación sea posible. Para la gran mayoría de los jóvenes, una trayectoria de este tipo resulta poco factible.

e) El modelo zigzagueante: búsqueda de alternativas para la satisfacción personal

Mauricio tiene 25 años y sintetiza en su historia laboral la experiencia de muchos de los jóvenes y adultos jóvenes participantes de los grupos, esto es, la convicción de que

existe una nueva **normalidad laboral** signada por el cambio, la incertidumbre y la prolongación de la búsqueda de alternativas. El itinerario personal consiste en la articulación de experiencias laborales, entradas y salidas al mundo del trabajo, incorporación de experiencias formativas más o menos formales, pero que en definitiva constituyen un escenario distinto al de una carrera tradicional.

Para ello, Mauricio cuenta con un cierto capital cultural y redes de contacto, pero a diferencia de otros, considera que los rasgos que definen su identidad personal deben plasmar, a su vez, la emergente identidad laboral que está construyendo a través de su taller de artesanía:

“Yo terminé la enseñanza media con hartos problemas, porque tuve que cortar la enseñanza media para poder entrar a trabajar, al final terminé la enseñanza media en un centro de educación de adultos... después me dio la locura de estudiar sonido, también tuve que cortar, un año me fue bien, pero también tuve que cortar por pega, porque tenía que trabajar. Por mucho tiempo trabajé en lo mismo que empecé a estudiar al principio, que fue electricidad industrial. Aprendí mucho, después cuando estaba estudiando sonido, trabajé en sonido, haciendo eventos y toda la locura; pero no tuve buenas experiencias cuando trabajaba como apatronado, siempre me quedaban debiendo plata y yo tengo un problema, que no me gusta que me manden mucho, y siempre les he parado el carro y me da la rebeldía. Pero ya llevo trabajando hartos años en lo que me gusta, en lo que yo sé, tallar, artesanía. Mucha gente dice que yo no trabajo, porque no me ven saliendo todos los días en la mañana, pero realmente hago mi pega, trabajo en mi casa, tengo mi taller...”

Desde nuestro punto de vista, es factible sostener que un número creciente de jóvenes de escasos recursos *letrados* (esto es, a lo menos con escolaridad secundaria completa) comparten un modelo de estas características. Situados ante una oferta laboral limitada y poco atractiva para el desarrollo de sus capacidades, conciben su futuro inmediato como una combinación de *entradas y salidas* en el mercado laboral, sin descartar (aunque no siempre materializando) una mayor certificación profesional a través de la realización de estudios postsecundarios que posibiliten, finalmente, alcanzar una inserción satisfactoria y adecuada a sus intereses y motivaciones.

f) El modelo complementario: perspectivas de desarrollo personal de mujeres

Finalmente, un último modelo de trayectoria laboral se encuentra en algunas mujeres participantes de los grupos de discusión que señalan incorporarse parcialmente a un empleo como una forma de complementar los ingresos del hogar o realizarse personalmente.

Enriqueta vive en Melipilla y ha trabajado cerca de cinco años en un restaurante, combinando turnos los fines de semana. Su testimonio refleja el interés de *sentirse útil*,

haciendo de la experiencia de trabajo un desafío de desarrollo personal más que una marcha forzada ante la necesidad económica:

“Yo he trabajado como 5 años como garzona, porque trabajo los fines de semana, igual no me va mal, porque son dos días a la semana, si no lo hiciera, en la casa me sentiría inútil, siento que debo hacer algo más en el día, puedo trabajar también, mis hijos estudian, puedo hacerlo, en la casa me siento así. Aunque es sacrificado igual, porque mi hija en la semana no está en la casa y el fin de semana no puedo estar con ella, preferiría trabajar en la semana y estar el fin de semana con ella y disfrutarla...”.

Reconociendo el costo personal de este trabajo, en su decisión también está el salir de la casa, relacionarse con otros y generar sus propios recursos económicos. Esta característica es extendida y demuestra una creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, incluyendo, como el caso de Enriqueta, algunos perfiles tradicionales de dueñas de casa que en un pasado reciente no hubiesen pensado en la búsqueda de un empleo.

Los *modelos tipo* de trayectorias laborales aquí reseñados no representan, necesariamente, la amplia gama de posibilidades laborales de los jóvenes y adultos jóvenes participantes de los grupos de discusión. Con todo, desde una perspectiva global, intenta constituirse en un marco de alternativas sobre la base de combinación de los elementos fundamentales relevados a lo largo de este documento. En efecto, el capital cultural, las redes sociales y las disposiciones actitudinales personales son las tres dimensiones más significativas sobre las que se construyen las historias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes, sus potencialidades y sus límites. Es posible que la ausencia de una de estas dimensiones pueda ser suplida con otra (por ejemplo, que se pueda surgir o tener una historia exitosa con menos estudios pero con redes adecuadas o una disposición personal favorable); sin embargo, la gran mayoría de los sujetos reflejará en sus experiencias una combinación más bien equilibrada de estos componentes, que condicionará su posición en la estructura laboral, con todas las consecuencias que esto conlleva.

En el marco de estas consideraciones no puede obviarse un hecho ya recalcado en estas páginas. La nueva *normalidad laboral* que caracteriza al mercado de trabajo accesible para la gran mayoría de los jóvenes como los que participan de este estudio, está signado por la inestabilidad, fragmentación y bajo nivel de satisfacción de la mayoría de las experiencias de trabajo accesibles.

Cuando se habla de trayectoria laboral, por tanto, no debe asociarse a la figura de un modelo lineal o de *carrera laboral* como objetivo anhelado por los sujetos. La prolongación del período de búsqueda e inserción, el menor peso de la urgencia de un trabajo estable en la conformación de un proyecto de vida, o la aceptación de períodos de

desempleo como propio de esta nueva normalidad, son rasgos asociados a las trayectorias actuales, y que, independientemente de las experiencias personales (más o menos exitosas), constituyen rasgos de sentido común, compartidos de manera transversal.

4. AJUSTE DE EXPECTATIVAS

a) Aprendiendo a trabajar

Las trayectorias laborales reseñadas indican algunas tendencias claramente diferenciadas; mientras que los casos de menor escolaridad corresponden a actividades laborales de baja calificación, integración precaria y bajos salarios, los casos con mayor nivel de estudio o calificación demuestran un mayor manejo o control de la experiencia de trabajo.

En términos generales, la gran mayoría de los participantes ha tenido experiencias laborales marcadas por la inestabilidad y la rotación. Como ya se indicó, el contar con la licencia secundaria no asegura incorporación a puestos de trabajo, obligando a desarrollar competencias específicas que la mayoría no maneja. Ganar experiencia es, pues, un componente fundamental para construir la historia o trayectoria laboral de los sujetos. En esta perspectiva, la mayoría distingue las condiciones laborales (estabilidad, salarios) de la experiencia en sí misma, particularmente las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Como contraste, el trabajo es poco satisfactorio cuando se tienen pocas posibilidades de desarrollo social y comunicación con los compañeros de labores. Ignacio, que ha trabajado en empresas modernas basadas en las tecnologías de comunicación, advierte sobre este hecho y relata la saturación que provoca en el corto plazo desempeñarse en este tipo de actividades:

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

Este aspecto debería ser considerado con mayor detenimiento. Los jóvenes no se oponen a la idea de trabajar y valoran, en términos generales, la oportunidad de vivenciar la experiencia de un trabajo, aunque sea temporal. El problema básico radica en el tipo y condiciones de ejercicio de los empleos *realmente existentes* en la actualidad. Desde este punto de vista, algunos *nuevos empleos* ensalzados como oportunidades de desarrollo de los sujetos (actividades *modernas*, altamente individualizadas vinculadas al sector

servicios), contrastan con los intereses y motivaciones reseñadas por los jóvenes, particularmente cuando se dice que un buen empleo es donde se puede aprender y lograr relaciones de sociabilidad satisfactorias con los otros, más allá del desarrollo de una obligación laboral rutinaria o de bajo uso de las capacidades y competencias personales.

b) Aprendiendo a ser polifuncional

Junto a lo anterior, algunos participantes señalan que la inserción en un puesto de trabajo y el desarrollo de una historia laboral también obliga a adaptar las formas dominantes en el mercado laboral, aunque eso provoque un *desajuste de expectativas* inicial.

Cristina relata su experiencia y contrasta su actitud inicial (similar a la revisada para los jóvenes con poca o nula experiencia laboral en la sección anterior) frente a las exigencias que debe aceptar en el desempeño de su profesión de asistente contable. La flexibilidad es la expresión más evidente de este ajuste necesario para permanecer en su puesto de trabajo:

“... una tiene que aprender el tema de la flexibilidad, ¿por qué nosotros no conservamos los trabajos como jóvenes?, por eso, yo antes pensaba lo mismo, y si no te gusta te vas; pero no es así, a veces hay cosas que tienes que cambiar nomás, yo decía soy asistente contable, ¿por qué tengo que andar sirviendo café?, puchas, todos los trabajos donde iba tenía que servir café igual, por la misma estupidez que me retiré en el primero, o sea después me costó tanto encontrar trabajo...”.

c) La vivencia de la discriminación

Al igual que en la referencia anterior, los jóvenes y adultos jóvenes con experiencia laboral reconocen mecanismos de discriminación de género o lugar de residencia que incide en las posibilidades de alcanzar o permanecer en un empleo; así lo testimonia Lucía cuando relata su despido al quedar embarazada:

“Lo peor es cuando una mujer queda embarazada y está trabajando. A mí me pasó, yo quedé embarazada, estaba trabajando y me echaron, así, no le serví, te vas. Resulta que una semana atrás me habían dado un reconocimiento por buena vendedora y después yo estaba embarazada y no servía...”.

La experiencia laboral también demuestra la necesidad de ajustar las expectativas a los mecanismos de discriminación existentes en el mercado de trabajo; así, los jóvenes de la comuna de San Ramón se cuestionan la necesidad de ocultar su lugar de proceden-

cia para acceder a un empleo; o como Lucía, otras mujeres deben hacer frente a un mercado laboral que, por lo menos en un amplio rango de actividades de servicios, expulsa o separa a las mujeres con hijos pequeños, *disfuncionales* a las tareas y obligaciones que esta actividad demanda.

d) La desvalorización de los certificados

Finalmente, entre los aspectos que también exige un ajuste de las expectativas a los participantes de los grupos, se encuentra el peso relativo de la certificación de estudios como forma de acceder y permanecer en un lugar de trabajo.

Como se ha reiterado, el certificado de secundaria es visto como un recurso imprescindible pero, que al mismo tiempo, no asegura absolutamente en nada la inserción laboral actual. Esta percepción es extensible a otras calificaciones que alcanzan un bajo reconocimiento, sin que exista retribución en el mercado al esfuerzo económico de quienes han alcanzado títulos de técnicos medio o superiores. Aunque es difícil dimensionar la magnitud de este problema y el rango de expansión de la duda sobre los mecanismos meritocráticos asociados a la certificación de estudios, el relato de René debería, por lo menos, concitar alguna consideración en reflexiones futuras:

“... yo estaba estudiando una carrera técnica, técnico analista de sistemas, y si hubiese sacado la carrera, ahora me estarían mirando como un simple programador nomás, porque hay caleta¹⁸ de ingenieros informáticos. Ahora contratan a un ingeniero informático y el técnico también hace parte del trabajo del ingeniero, no tan a gran escala, pero hace distintos trabajos relacionados con eso; entonces ya se ahorran de contratar más ingenieros. Al técnico le pueden pagar unos 300 mil pesos y el ingeniero gana más de 2 millones. Claro, el técnico aquí es como una simple persona nomás, el técnico es el mismo obrero, pero con terno nomás”.

En resumen, puede decirse que en el marco de la diversidad de historias laborales que caracteriza la experiencia de jóvenes y adultos jóvenes existe un ajuste de las expectativas originales a un mercado laboral exigente y muchas veces poco gratificante. De manera global, las personas no tienen una visión negativa de la experiencia del trabajo en sí misma, y se destaca que el cambio está asociado al aprendizaje de las relaciones con otros y la búsqueda de mejores oportunidades para el desarrollo personal. Los mayores S remiten a la necesidad de adecuarse a experiencias precarias o de bajos salarios, a una tendencia creciente de flexibilidad, a asumir lógicas de discriminación

¹⁸ Coloquial: una gran cantidad.

y a reconocer que, pese a la importancia de la certificación de estudios para una efectiva inserción laboral, al mismo tiempo, se vivencia una desvalorización de algunas certificaciones, provocando un desconcierto y algún cuestionamiento sobre las reales alternativas de futuro.

5. A MANERA DE SÍNTESIS

El conjunto del material revisado en este capítulo permite desarrollar algunas conclusiones acerca de las representaciones del mundo del trabajo, las expectativas de inserción laboral, las experiencias y trayectorias laborales, así como los obstáculos que jóvenes y adultos jóvenes elaboran a partir de sus experiencias.

De manera general se ha intentado sistematizar orientaciones transversales a partir de testimonios y conversaciones recogidos en los grupos de discusión en ambas comunas. Aunque acotados a su realidad específica, estas orientaciones son, en parte, expresión de la subjetividad de las nuevas generaciones de jóvenes de escasos recursos de nuestro país que se insertan o intentan insertarse en el mundo del trabajo.

Los principales aspectos recogidos en este estudio pueden sintetizarse en lo que sigue:

6.1 Visión de contexto: el horizonte económico/laboral para el desarrollo de los proyectos de vida juveniles

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

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

Esta *nueva normalidad* remite a la percepción extendida de que resulta necesario esperar un período más largo de tiempo para alcanzar la inserción en algún puesto de trabajo, que la *carrera* laboral se construye de experiencias fundamentalmente frag-

mentadas y que el trabajo no constituye, necesariamente, un mecanismo que despeja la incertidumbre en el proyecto de vida que ellos construyen.

Esta percepción contrasta con la imagen positiva de la situación económica general que vive el país, pero que no refleja en sus logros mayores o mejores oportunidades para los jóvenes pobres. La mayoría de los jóvenes participantes en el estudio ha alcanzado una escolaridad mayor que sus padres, y sus expectativas son más altas. Sin embargo, el grueso ha vivido períodos prolongados de desempleo y ha experimentado trabajar en actividades de baja calificación, con bajos salarios y escasa proyección personal. Como contraste, visualizan un país que presenta señales de crecimiento económico e incremento de oportunidades pero solo para algunos sectores de la sociedad. La percepción de estar excluidos de estas oportunidades es recurrente en el discurso de la mayoría de los jóvenes, incluso entre aquellos que cuentan con más años de estudios.

6.2 Predisposición personal favorable y confianza en el *esfuerzo propio* para salir adelante

Aunque existe una referencia constante a las condiciones del entorno –las condiciones estructurales– como explicación de la falta de oportunidades que tienen los jóvenes para acceder a un trabajo de calidad¹⁹, por lo general, este argumento no reduce la incidencia de los rasgos personales (voluntad, decisión, esfuerzo) como estrategia viable para hacer frente a las restricciones y construir, finalmente, un proyecto de desarrollo de su vida.

Los jóvenes son conscientes de las condiciones del entorno y su discurso puede ser muy crítico para dar cuenta de los problemas cotidianos; sin embargo, la actitud predominante no es de frustración o repliegue, y el énfasis en el esfuerzo personal constituye un recurso discursivo constante para construir una perspectiva optimista de futuro.

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

¹⁹ Dentro de una visión compartida, en el estudio fue posible observar algunos matices sobre las pocas oportunidades que existen para los jóvenes. Los habitantes de localidades rurales enfatizan con mayor fuerza la escasa oferta laboral, por lo general reducida a faenas como obrero agrícola en temporadas de cosecha; los jóvenes habitantes de centros urbanos reconocen mayores posibilidades laborales aunque estas son precarias y muy mal pagadas.

6.3 Un período de transición (o la extensión de la moratoria)

Para el grueso de los jóvenes, su actual situación corresponde a un período de transición donde aún **no existen definiciones precisas acerca de una identidad laboral**. La transición del liceo al trabajo es solo parcial, y se extiende mucho más allá del momento de egreso de la educación secundaria. En efecto, en la mayoría de los casos, el principal proyecto personal remite al deseo de *continuar los estudios*, independientemente de las posibilidades objetivas de lograrlo, o de la existencia de acciones o esfuerzos visibles para ello. La mayoría señala haber tenido alguna experiencia laboral (una secuencia de actividades de corta duración y, en la mayoría de los casos, en condiciones de informalidad), pero en muy pocos casos esta experiencia se articula a un proyecto formativo específico o al inicio de una carrera laboral en algún campo de especialidad. La transición²⁰ adquiere diversos matices de acuerdo a las características de quienes enuncian el discurso; de este modo, los jóvenes con estudios básicos o secundarios incompletos, manifiestan la voluntad de finalizar su enseñanza media como una única manera de alcanzar un mejor posicionamiento en el mercado laboral.

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

En la mayoría de los casos, esta noción de transición es factible debido al grado de libertad y ausencia de obligaciones significativas que resaltan los jóvenes en su discurso. En rigor, su situación corresponde a una extensión del período de moratoria, y aunque muchos de ellos (en sentido estricto, la gran mayoría) no se encuentra cursando estudios regulares, sus necesidades inmediatas son satisfechas al interior de sus familias. No existe en el horizonte cercano la intención de formar un hogar, y no se visualiza la urgencia del empleo como forma de cubrir necesidades personales que, en el tiempo presente, resultan controladas por el apoyo familiar o ingresos parciales obtenidos a través de experiencias laborales acotadas.

²⁰ Algunos autores advierten sobre la fuerte *biografización* que adquiere el proceso de transición juvenil en la actualidad. Debilitados los canales institucionales (o reducidos a unos pocos que pueden transitar exitosamente en ellos), la mayoría de los jóvenes tiene que construir su propia biografía personal, sin depender de los elementos de contexto o las tradiciones sociales precedentes para alcanzar un objetivo de vida adulta. Du Bois-Raymond, M. & López, A. *op.*, cit.: 16-17.

Como se ha señalado, solamente en los casos donde se reconoce obligaciones familiares (tanto en la familia de origen o por la asunción de la maternidad o paternidad), el trabajo resulta más urgente y la inserción al mercado laboral una necesidad imperiosa. En esta situación, es mucho más difícil la discriminación entre oportunidades, y la incorporación al mundo laboral se vuelve una marcha forzada. Para el resto, la combinación de estudio y trabajo está asociada al desenvolvimiento de un plan personal futuro, mientras que su presente resulta mayormente indefinido.

6.4 Experiencias fragmentadas y de baja acumulación de capital sociocultural

Uno de los principales problemas que se evidencia en la experiencia laboral de los jóvenes y adultos jóvenes (obviando aquellos que tienen mayores niveles de estudio y, por tanto, mayor posibilidad de opción entre alternativas) es la alta recurrencia de ofertas de trabajo que exigen bajo manejo de conocimientos y escaso uso de destrezas personales. Es el caso de la variada gama de ofertas de trabajo en el sector servicios, promoción y/o venta de productos.

En la discusión grupal se destaca que estas experiencias no agregan nuevos conocimientos que puedan ser útiles como aprendizaje laboral o que permitan perfilar una carrera en el mediano plazo. De hecho, por lo general, el grado de satisfacción manifestado ante una experiencia de este tipo, remite al entorno social y las posibilidades de intercambio y relación que pueda haber existido con los compañeros de trabajo y los propios empleadores. De este modo, una experiencia laboral es positiva en la medida que exista *un buen ambiente* al interior del lugar de trabajo, independientemente de lo tedioso que este pueda resultar y el bajo nivel de desarrollo de competencias que las funciones laborales impliquen.

6.5 Actividades económicas independientes

También es destacable la baja incidencia de actividades económicas independientes emprendidas por los jóvenes. Cuando ocurre, se trata de iniciativas fundamentalmente comerciales, y en la mayoría de los casos como parte de un negocio familiar. Son escasos los testimonios de acciones emprendedoras en este nivel, e incluso, entre los participantes de los grupos, se encuentran algunos jóvenes que desarrollaron proyectos fracasados con apoyo de organismos gubernamentales. Entre los argumentos esgrimidos para fundamentar la reticencia a desarrollar acciones de este tipo, se destaca la ausencia de capital económico de inicio para impulsar cualquier acción de esta naturaleza, el alto riesgo de incursionar en el mercado con capital propio y la saturación de los mercados ante posibles alternativas microempresariales.

De igual modo, es posible que el atractivo de independencia y autonomía que sugiere el modelo de actividad económica microempresarial, contrasta con la exigencia de dedicación y esfuerzo para su permanencia en el tiempo. Desde este punto de vista, un número importante de jóvenes sería reticente a desarrollar un proyecto de este tipo debido a que limitaría sus aspiraciones de *desarrollo personal* y el deseo de contar con tiempo libre para el esparcimiento y el ocio²¹.

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

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

Sin embargo, esta predisposición favorable oculta, muchas veces, algunas contradicciones fundamentales. En efecto, es posible sostener que para un amplio rango de los jóvenes, particularmente aquellos con estudios secundarios completos, existe un cierto **desajuste de expectativas**, debido a la incongruencia entre las aspiraciones construidas y las ofertas realmente existentes en el mercado laboral para quienes han cursado los doce años de enseñanza básica y secundaria. En los testimonios, es recurrente la referencia a empleos *indignos*, una oferta que, en su gran mayoría, se reduce a actividades donde se perciben bajos salarios y donde las condiciones laborales son muy poco atractivas.

Este segmento de jóvenes percibe que las posibilidades de trabajo existentes en el mercado laboral demandan un nivel de competencias y conocimientos muy por debajo de lo acumulado en todos sus años de escolaridad, reforzando una sensación de frustración y desaliento. Y aunque para la gran mayoría de los jóvenes el entorno familiar constituye una base de apoyo fundamental a lo largo de este período de indefinición, no pocos señalan percibir una cierta frustración en sus padres y un cuestionamiento al esfuerzo o interés real que ellos realizarían por *salir adelante*. Aunque se reconoce que el mercado laboral es difícil y que muchas veces no es posible trabajar en lo que se quiere, solamente aquellos jóvenes con mayor nivel de calificación profesional, o bien

²¹ Un aspecto tan básico como este, la inadecuación de un modelo de actividad económica con los rasgos y características propias de la cultura juvenil actual, ha tenido una baja consideración en la definición de políticas y programas gubernamentales. Aunque no existen estudios sistemáticos al respecto, algunas indagaciones de proceso en programas de apoyo al emprendimiento juvenil ratifican el bajo éxito de las iniciativas en consideración a este y otros factores de contexto.

los egresados de carreras técnicas medias que han logrado una inserción laboral vinculada a su especialidad, pueden desarrollar una estrategia ascendente que limite el efecto negativo de un mercado de trabajo restrictivo y crecientemente demandante de mayores niveles de certificación de estudios, independientemente de la calidad y competencias comprometidas en las actividades laborales específicas.

De este modo, la diferenciación por el nivel de estudios alcanzados es la variable más importante que incide en las posibilidades de acceso laboral de los jóvenes y el desarrollo de una trayectoria relativamente controlada en función de metas y objetivos personales. A diferencia de los jóvenes con estudios incompletos o aquellos que alcanzan algún nivel de estudio postsecundario²², son los jóvenes con estudios medios completos los que presentan con mayor recurrencia una situación de ambigüedad frente a su situación actual o el futuro inmediato²³. Poseedores de un capital cultural devaluado (certificación de estudios secundarios), deben reformular un proyecto educativo-laboral en un escenario de incertidumbre y, en muchos casos, frustración.

No cabe duda que las trayectorias laborales difieren por el nivel de estudios alcanzado. Lo anterior, sin embargo, no debe asociarse mecánicamente a estabilidad plena y salarios satisfactorios. En los testimonios de jóvenes y adultos jóvenes con estudios postsecundarios también se resalta una alta rotación e inestabilidad a lo largo de su historia laboral, reconociendo que existen factores de contexto que limitan la posibilidad de desarrollar una inserción y permanencia exitosa en un puesto de trabajo.

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

²² Los primeros están constreñidos por su situación a trabajar solo en algún tipo de labores, su proyecto –viable o no– es completar los estudios para alcanzar un nivel aceptable de integración social. Los segundos poseen una base de conocimientos y certificación de estudios que, pese a las dificultades del entorno, permite construir una mirada más optimista del futuro y de las propias capacidades para alcanzar los objetivos personales.

²³ Por cierto, aquí enfatizamos en una categoría de jóvenes –estudios secundarios completos–, aunque esta situación puede ser igualmente extensible hacia otros con mayor nivel de escolaridad. Es el caso, por ejemplo, de jóvenes que han cursado algunos años en la enseñanza postsecundaria y muy particularmente de quienes lo han hecho en carreras técnicas de nivel superior de baja demanda en el mercado laboral. La desregulación del *mercado educativo* y el exceso de ofertas de dudosa proyección laboral para los jóvenes, es un problema no abordado todavía (o muy débilmente abordado) desde un punto de las políticas que inciden en el sector.



6.7 Mecanismos fundamentales para la inserción laboral: capital cultural, redes, iniciativa personal

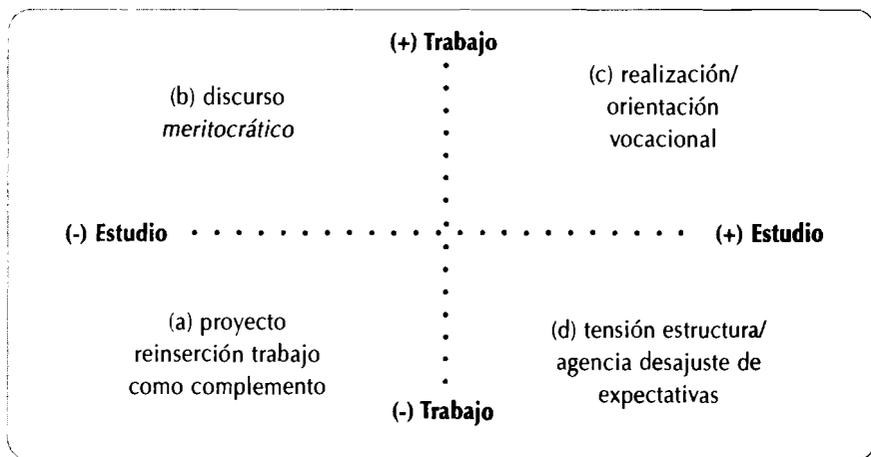
Muy asociado a lo anterior, en el discurso de los jóvenes es posible identificar mecanismos socialmente legitimados para alcanzar una inserción laboral exitosa.

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

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

Desde un punto de vista interpretativo, podría señalarse que mientras el capital cultural emerge como una condición fundamental para la consolidación de una posición social, legitimada a partir del manejo de conocimientos y habilidades, las redes operan como mecanismos intermedios que facilitan el acceso, aunque no aseguran la permanencia en un puesto de trabajo. Constituye el soporte de relaciones necesarios para acceder a este, pero por sí mismo no asegura la permanencia o consolidación. Las disposiciones personales son el complemento relevante en esta dirección, hacen efectivo el desarrollo de las competencias y habilidades necesarias para el desempeño correcto en un puesto de trabajo, o posibilitan el éxito en aquellos casos en que no se cuenta con el capital sociocultural suficiente.

Por cierto, sin obviar los aspectos centrales revisados hasta ahora (condicionado por un mercado laboral restringido para los jóvenes) puede sostenerse, a manera de hipótesis conclusiva, que la tensión entre las variables trabajo y estudio soporta algunas orientaciones discursivas predominantes, y que encuentra en estas dimensiones un factor de distinción significativo. Si se revisa el siguiente cuadro, construido a partir de los ejes educación y trabajo, es posible identificar cuatro modelos discursivos predominantes:



En efecto, una situación (a) de baja escolaridad y escasa presencia en el mercado laboral, orienta una disposición discursiva a un proyecto de reinserción educacional, donde la actividad laboral solo es concebida como complemento de este objetivo fundamental. Los jóvenes que se encuentran en esta situación, por lo general, aquellos que recientemente han debido abandonar los estudios por problemas económicos o familiares, enfatizan en la necesidad de terminar su enseñanza secundaria, ya que de otro modo será muy difícil alcanzar algún puesto de trabajo, por precario que este sea.

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

La situación (b) indica un bajo nivel de escolaridad, pero que, gracias al uso de redes sociales y la agencia personal, posibilita la integración satisfactoria en el mercado del trabajo. El capital cultural, en este caso puede ser prescindible (no existe la exigencia inmediata de completar estudios) ya que el esfuerzo personal suple tal déficit. Este discurso de carácter *meritocrático*, es posible encontrarlo en jóvenes con distintas historias o trayectorias educativo-laborales; el énfasis principal recae en la dimensión *actitudinal* y la confianza en el propio esfuerzo para poder salir adelante.

La situación (c) remite a un equilibrio entre las dimensiones; el sujeto puede realizar en sentido pleno su orientación vocacional al contar con suficiente capital cultural



(una profesión o conocimientos adecuados para desarrollar una actividad laboral *reconocida*), y haber alcanzado una integración satisfactoria en el mercado de trabajo. Por cierto, este modelo discursivo incluye un gran número de experiencias y, particularmente en el caso de los jóvenes que motiva el estudio, no implica, necesariamente, la reproducción de un modelo tipo o tradicional de integración al mercado laboral.

Realización u orientación vocacional no significa, como consecuencia, integración fluida al mercado laboral. Pero incluso en aquellos casos con actividades laborales fragmentadas, la experiencia puede ser asumida como una trayectoria coherente y funcional a los objetivos y las metas personales.

La situación (d), en cambio, sitúa el escenario más complejo; como se ha intentado resaltar, en este caso el sujeto ha desarrollado competencias y cuenta con capital cultural (como hemos señalado, estudios secundarios completos) que, sin embargo, no satisface su integración en el mercado laboral; como consecuencia, se produce un desajuste de expectativas, y de igual manera es factible que la confianza en las propias capacidades se vea resentida ante el peso de los factores estructurales, inhibiendo una inserción, aunque sea parcial en el sistema de trabajo.

Como se ha señalado, en el discurso de los jóvenes (de manera transversal) es posible observar que, aun cuando se reconocen condiciones estructurales adversas para el logro de sus metas y sueños, la gran mayoría manifiesta una disposición positiva respecto a su futuro, fundado en la confianza en sus propias capacidades para salir adelante. De un modo general, si bien no se niegan las dificultades de contexto (mercado laboral restringido, condiciones laborales difíciles), los jóvenes son mayormente optimistas, y por lo general son capaces de diseñar y sostener un plan de vida, considerándose el control del mismo hacia el futuro²⁴.

Pese a lo anterior, un segmento muy importante de jóvenes (que en el marco de este estudio hemos asociado a la amplia categoría de aquellos que han alcanzado la certificación secundaria²⁵) presenta mayores dificultades de ajustar sus aspiraciones al contexto de realidad, situándose en un escenario de incertidumbre. Este es, posiblemente, un campo hasta ahora poco relevado de la intervención con políticas públicas para facilitar una mejor y más adecuada integración de los jóvenes al mercado de laboral.

²⁴ Es decir, son capaces de *agenciar* su trayectoria de vida, desarrollando acciones individuales creativas, capaces de sortear las presiones externas. Esta constatación es coincidente con lo observado en estudios sobre transición de jóvenes adultos en países europeos tales como Alemania e Inglaterra. Véase Evans & Rudd (1998).

²⁵ El crecimiento del porcentaje de población juvenil inserto en la enseñanza secundaria es uno de los logros más importantes del sistema educacional chileno en las últimas décadas. La tasa de conclusión de la enseñanza media en el año 2000 bordeaba el 70%, mientras que la tasa de deserción se reducía a cerca del 9%.

REFERENCIAS

- ARZOLA, S. *ET AL.* (1993), "Destino educativo de los egresados de enseñanza media en Chile", P. Universidad Católica de Chile y Ministerio de Educación, Proyecto Mece IV.2. Santiago.
- DU BOIS-REYMOND, MANUELA & LÓPEZ BLASCO, ANDREU (2004), "Transiciones tipo yo-yo y trayectorias fallidas: hacia las políticas integradas de transición para los jóvenes europeos", *Revista Estudios de Juventud* N° 65/04, págs. 11-29, Instituto de la Juventud, Madrid.
- EVANS, KAREN & RUDD, PETER (1998), "Structure and Agency in Young Adult Transitions", SRA Conference, San Diego, CA.
- Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación, Región Metropolitana (2003), "Índice de Calidad de Vida a Nivel Comunal", Santiago.
- WALTHER, ANDREAS (2004), "Dilemas de las políticas de transición: discrepancias entre las perspectivas de los jóvenes y de las instituciones", *Revista Estudios de Juventud* N° 65/04, págs. 133-150, Instituto de la Juventud, Madrid.
- WESTBERG, ANNIKA (2004), "Forever young? Young People's Conception of Adulthood: The Swedish Case. *Journal of Youth Studies*, Vol. 7 N° 1, págs. 35-53.
- WILLIS, PAUL (2004), *Twenty-five Years On: Old Books, New Times*. En Dolby, Nadine & Dimitriadis, Greg "Learning to Labor in New Times", RoutledgeFalmer Ed., New York.
- WYN, JOHANNA & DWYER, PETER (2000), "Nuevas pautas en la transición de la juventud en la educación", *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 163/17-29. UNESCO. □

Políticas y Programas de Apoyo a la Inserción Laboral de los y las Jóvenes en Chile

*Paulina Fernández**

*Marcelo Charlin***

Este capítulo expone sintéticamente los resultados del estudio realizado por Flacso, el cual se estructuró metodológicamente sobre dos ejes centrales: 1) análisis de información secundaria –estudios, documentos de trabajo y datos cuantitativos¹– sobre el tema juventud, desempleo y políticas de fomento al empleo, y 2) entrevistas a informantes calificados con los que se abordaron los temas de empleo juvenil, empleabilidad y características del mercado laboral, con el propósito de relevar hipótesis subyacentes a las experiencias de política, por una parte y, por la otra, de formular lineamientos de propuestas programáticas.

* Socióloga de la Universidad de Brasilia y Magíster en Gestión y Políticas Públicas del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Fue jefa del departamento de estudios del Instituto Nacional de la Juventud, donde desarrolló una importante tarea en la realización de una serie de investigaciones sobre juventud, además de su participación en la elaboración de varias de las Encuestas Nacionales de Juventud del INJUV. Llegó a ser directora del Instituto y actualmente ocupa el mismo cargo en el Servicio Nacional de Menores. Es experta en políticas y programas orientados a los jóvenes, especialmente en el ámbito del trabajo.

** Arquitecto de la Universidad de Chile, Master y Doctor en Sociología de la Universidad de York, Toronto, Canadá. Es Profesor-Investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-Chile. Trabaja en evaluación de políticas y programas públicos y en planificación, especialmente en los niveles local y territorial. Actualmente dirige en FLACSO el Portal del Desarrollo orientado, entre otros aspectos, al apoyo del microemprendimiento juvenil.

¹ Los datos estadísticos que se presentan en este capítulo provienen, principalmente, de las Encuestas Nacionales de Juventud (ENJ), realizadas cada tres años por el Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), en 1994, 1997, 2000 y 2003. Otras fuentes se individualizan en cada caso.



A continuación se describirán, en primer lugar, las características del mundo del trabajo chileno, así como la situación y los cambios en la relación entre las y los jóvenes y el mercado laboral, describiendo los cambios en la inserción de este, que ellos y ellas han debido enfrentar en los últimos años en Chile. En segundo lugar, se analizará algunas de las intervenciones programáticas de mayor relevancia implementadas entre 1990-2004, orientadas a promover la inserción laboral de los jóvenes y a entregarles mayores herramientas que les faciliten su entrada al mercado.

En seguida, a partir de una síntesis de los contenidos relevados en las entrevistas sostenidas con expertos, se presentará un análisis de los supuestos y pertinencia socio-cultural de las intervenciones y programas del período, señalando sus fortalezas y debilidades. Por último, se plantean algunos desafíos y propuestas que interroguen a las políticas públicas respecto a la relevancia de abordar el tema de la inserción laboral desde parámetros y categorías innovadoras, adecuadas a un contexto de economía mundializada y relevancia de la formación y renovación permanente del capital humano para el desarrollo del país.

ANTECEDENTES GENERALES

En un contexto de economía mundializada y de globalización, la educación y el capital humano se constituyen en requisitos indispensables para el desarrollo social y económico sostenido y de largo plazo de nuestros países. Los cambios tecnológicos y organizativos y las presiones sobre la competitividad demandan nuevas capacidades de la fuerza de trabajo. Además de la formación laboral para el uso de nuevas tecnologías, hay que considerar las nuevas habilidades personales necesarias que faciliten la rápida adaptación a los cambios y hacer, de esta forma, posible la utilización de controles e incentivos laborales totalmente diferentes a los del período anterior (CEM, 2004).

Es por ello que las características que hoy debe tener la fuerza de trabajo, para adaptarse a los cambios en los procesos productivos, debe responder al actual contexto de mayor incertidumbre: adaptabilidad, capacidad de enfrentar el cambio, polivalencia y tolerancia a la inestabilidad del empleo. Aunque en teoría estos son, entre otros, los atributos que los y las jóvenes debiesen manejar, dados sus vínculos “naturales” con las nuevas tecnologías, estas características no necesariamente muestran una distribución transversal en la población juvenil. Por el contrario, existen brechas notables entre los segmentos más desposeídos y los grupos de mayores recursos económicos. En consecuencia, son los y las jóvenes pobres y extremadamente pobres los que deben enfrentar las barreras más altas para acceder al mundo del trabajo, incluso en el caso de quienes han logrado completar la enseñanza media. Ello se debe a una multiplicidad de factores que van desde las desigualdades en la calidad de la educación a la que este segmento puede acceder, hasta la discriminación por su origen social y su herencia cultural.

En consecuencia, para abordar estos cambios no solo se requiere de educación formal o de capacitación en oficios y técnicas específicas, sino que, además, implementar un dispositivo de formación de competencias que permita utilizar eficazmente todas las técnicas que existan fuera del trabajo y que se dan por supuestas en cualquier trabajadora o trabajador (CEM, 2004). Lo anterior podría verse fortalecido si se generasen acciones tendientes a que aquellos que estén cursando educación media técnico-profesional puedan tener un acercamiento al mundo laboral durante su proceso formativo. Como complemento de lo anterior, también se podría desarrollar mecanismos que les posibilite compatibilizar procesos formativos/educativos con el trabajo, principalmente para los primerizos, pudiendo estos revisar sus procesos de inserción laboral.

Cada vez más la calidad de los empleos a los que tienen acceso, en general, los y las jóvenes está fuertemente condicionada por las posibilidades de acceder a niveles educativos y de formación acordes con las exigencias del mercado laboral², las que a su vez están mediatizadas por el tipo de educación que pueden financiar, por el nivel educativo de los padres, por las redes de apoyo con que cuentan y por el entorno en que viven³.

A lo anterior, hay que sumar las características que, en general, ha mostrado el mundo del trabajo en Chile. Históricamente la tasa de desempleo juvenil –conformada por aquellos que tienen entre los 15 y 24 años– ha duplicado la tasa de desempleo adulto. Esta constatación parece expresar una característica estructural del mercado del empleo nacional, la que tiende a acentuarse en contextos de crisis, así como ante los nuevos requerimientos de un mercado laboral que demanda un trabajador con mayor calificación, con manejo de las nuevas tecnologías y con ciertas características personales específicas tales como autonomía, flexibilidad, capacidad de adaptación, incorporación de nuevos conocimientos, entre otras.

Por otra parte, desde 1990, la cantidad de jóvenes inactivos ha venido aumentando, situación que también se relaciona con una mayor permanencia de estos en el sistema educativo. Es así como, respecto del tipo de ocupaciones (según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO), la tendencia general que se observa durante el período 1992-2002 es a un descenso en la proporción de ocupados que desempeñan oficios que requieren poca o escasa calificación y a un paulatino aumento en el porcentaje de personas que desempeñan oficios que requieren mayor preparación. En general, es conocida la literatura sobre la materia que indica que los y las

² Factores asociados a la deserción escolar, INJUV, 2002. Condiciones laborales de los jóvenes chilenos, INJUV, 1999.

³ Ibáñez, Sergio, "Inserción laboral juvenil: análisis de variables relevantes y perspectivas de política." Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile, enero 2003; Núñez, Javier y Gutiérrez, Roberto, *Classism, discrimination and meritocracy in the labor market: the case of Chile*. Departamento de Economía, Universidad de Chile.



jóvenes, principalmente quienes se encuentran entre los 15 y 24 años de edad, aspiran ya sea a seguir en el sistema educativo, o bien a tener acceso a cursos de formación y capacitación una vez insertos en el mercado laboral. Sin embargo, encuentran dificultades para compatibilizar, en forma paralela, el trabajo con la educación, dada las características tanto del sistema educativo como las del mercado laboral. Por otro lado, aquellos que logran finalizar sus procesos educativos tienen acceso diferencial al mercado laboral, en cuanto a sus condiciones de contratación, según su procedencia social y las redes sociales en las cuales están insertos. Finalmente, como se verá, el ser mujer o hombre también marca la trayectoria laboral de las personas y las características de los empleos a los cuales tienen acceso.

En lo que sigue se presenta una serie de aspectos que han caracterizado a la población juvenil que constituye la oferta en el mercado laboral en Chile, desde la década de los 90 y el inicio de la actual. Como se dijo, en esta sección se recurre principalmente a las Encuestas Nacionales sobre Juventud realizadas por el INJUV.

1. CARACTERIZACIÓN DEL SEGMENTO JOVEN DE LA POBLACIÓN CHILENA: PERFIL Y SUBJETIVIDAD DE LOS Y LAS JÓVENES CON RESPECTO A SU ACCESO AL MUNDO DEL TRABAJO

1.1 Cuántos son los jóvenes chilenos

El proceso de expansión demográfica se ha caracterizado tanto por un aumento de la esperanza de vida como por una disminución en las tasas de fecundidad. Dichas características han tenido un efecto en la distribución de los diferentes grupos de edad en la población. El peso relativo de la población joven –de 15 a 29 años de edad– ha disminuido desde un 27.3% en el año 1992, a un 21.1% en el año 2002. Para el mismo período, la proporción del grupo de edad de 60 o más años, aumentó desde un 6.8% a un 11.4%. La mayoría de los jóvenes (85%) reside en zonas urbanas⁴.

De acuerdo con el censo de 2002, los y las jóvenes chilenos/as entre 15 y 29 años son en total 3.192.724⁵. Entre ellos, la mayor proporción corresponde al tramo intermedio entre 20 y 24 años (39%) y los otros dos tramos se dividen en partes iguales, alrededor del 30% cada uno. En cuanto al sexo, hombres y mujeres se dividen en mitades prácticamente iguales (50.4% y 49.6%, respectivamente).

Finalmente, es relevante señalar que, dadas las características actuales del crecimiento demográfico en Chile, es posible considerar que los próximos veinte años serán testi-

⁴ Censo de Población y Vivienda, INE 1992 y 2002

⁵ La población total del país alcanzó en 2002 a 15.116.435.

gos de la existencia de la mayor cohorte joven, en términos absolutos, de toda la historia demográfica chilena, la que deberá integrarse con las herramientas necesarias y de forma dinámica a los procesos de desarrollo y crecimiento de los respectivos países (Rodríguez, 2002; CEPAL 2002).

1.2 Cómo se ven a sí mismos los jóvenes chilenos

A partir de la cuarta encuesta nacional de juventud realizada por el Instituto Nacional de la Juventud, en 2003, es posible resumir brevemente la forma en que los jóvenes se ven a sí mismos y a la sociedad en que viven; se debe señalar que hay cinco áreas en que se puede percibir una imagen más compartida y transversal, independiente del nivel socioeconómico, sexo, lugar de residencia y de la edad.

Optimistas frente al futuro: los y las jóvenes chilenos/as son mayoritariamente optimistas, tanto frente a su propio futuro personal como al del país. La gran mayoría (84%) de los jóvenes entrevistados señala que en 5 años más van a estar mejor que como están ahora y cerca de la mitad cree lo mismo respecto al país. Como resulta de esperar, los/as jóvenes de los estratos socioeconómicos altos y los de menos edad son los más optimistas en este sentido.

Comprometidos con su familia y su proyecto de vida: los jóvenes se comprometen con aquello que les interesa: 3 de cada 4 jóvenes se declaran comprometidos, en primer lugar, con su familia, ya sea de origen o constituida por ellos. Al mismo tiempo cerca de un tercio se manifiesta dedicado a la construcción de su biografía, con miras a establecer su propia familia. De allí que su percepción de la identidad juvenil no concuerda con los estereotipos recurrentes del joven lúdico o despreocupado, presentes en la conversación social y la opinión pública y difundidos por los medios de comunicación. Por el contrario, para la gran mayoría de los jóvenes mismos esta etapa de su vida es una oportunidad para acumular para el futuro y de invertir en viabilizar sus proyectos personales.

Portadores de una positiva imagen de sí mismos: relacionado con el punto anterior, los y las jóvenes se autodefinen de manera positiva, en contradicción con las imágenes que los presentan como apáticos/as, violentos, poco comprometido/as y escasamente vinculados con los temas públicos. Los tres principales conceptos a los que los y las jóvenes recurren para definirse son "trabajador", "solidario" y "sociable", con lo que se confirma la representación de un joven empeñado en acumular para el futuro, pero también interesado en la vinculación con otros, sea en el ámbito más personal o social.

Críticos con relación al país: los jóvenes, en general, no tienen una opinión demasiado positiva de cómo es Chile actualmente. Sin embargo, lejos de no estar interesados en los temas sociales, políticos o económicos, esbozan una crítica consistente a la sociedad, la que se expresa principalmente en la falta de oportunidades y en la inequidad social.

Cercanos a las instituciones educativas: finalmente, algo que resulta común a los jóvenes es su bajo nivel de confianza en las instituciones de carácter político, y su alta confianza en las instituciones educativas y en la familia. Los jóvenes confían fuertemente en la educación como medio para hacer posibles sus expectativas de mejoría de su situación en el tiempo, lo que focaliza sobre dicha institución la demanda de los jóvenes por mayor acceso a la educación superior y a procesos formativos y de capacitación.

1.3 Los jóvenes y sus formas de inserción laboral: articulación trabajo y educación

La información de las Encuestas Nacionales de Juventud y otros estudios realizados sobre el ámbito laboral permiten tener un perfil respecto de las características de los y las jóvenes que trabajan, por qué lo hacen y cuáles son sus motivaciones.

Una de las principales variables que influyen sobre las posibilidades de acceder al mundo del trabajo es el nivel y tipo de educación que alcanzan los jóvenes. De hecho, un informe del Ministerio del Trabajo (Agenda Laboral, diciembre 2003) señala que la culminación de la enseñanza media es en la actualidad la condición mínima que permite a los jóvenes acceder a mejores oportunidades laborales e ingresos en el futuro. La información que entrega el Ministerio muestra que ha caído de manera sostenida la participación del empleo de las personas con bajos niveles de calificación o no calificadas, comparadas con el porcentaje de la participación del empleo de los profesionales y técnicos.

Por otra parte, distintas fuentes (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN, Instituto Nacional de Estadísticas, INE, Ministerio del Trabajo) evidencian una relación significativa entre educación y remuneraciones, es decir, que mayores niveles educacionales generan mejores ingresos, lo que implica que la tasa de retorno es mayor cuanto mayor es el nivel educacional que alcanza una persona. Además, el mejoramiento de los ingresos también está fuertemente relacionado con los niveles de calificación y capacitación. Por lo demás, se trata de una correlación de texto, por así decirlo, en la literatura internacional sobre el tema.

En consonancia con lo anterior, la información disponible (INJUV y MIDEPLAN) muestra que para los y las jóvenes, principalmente para aquellos de escasos recursos o de nivel socioeconómico medio, el terminar la educación media y el poder tener acceso a la educación superior es una meta importante. Saben que a mayor nivel educativo, mayores son sus posibilidades de acceder a mejores trabajos. Así es como en el período 1990-2000 la cantidad de jóvenes inactivos ha aumentado, situación que se relaciona con una mayor permanencia de estos en el sistema educativo.

Al desagregar la información disponible por subgrupos etarios, se observa que en el tramo de 15 a 18 años ha habido una baja en los niveles de participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo, constituyéndose por lo tanto en población inactiva. Sin



embargo, se observa también que la tasa de participación disminuyó en los hombres en el período 1990-2000, pero aumentó en las mujeres mayores de 19 años, y especialmente en las mayores de 25 años.

**TASA DE PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES POR SEXO,
SEGÚN TRAMO ETARIO, 1990-2000, EN %**

Edad	1990			2000		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
15 a 18	23.0	9.4	16.3	14.3	7.6	11.0
19 a 24	72.4	39.4	55.4	61.6	41.7	51.6
25 a 29	92.6	44.2	67.2	89.0	56.1	72.2
Total	64.4	32.9	48.2	56.0	36.6	46.3

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2000.

Por otro lado, el 49.2% de los jóvenes está estudiando actualmente (ENJ 2003). Si se analiza la información por subtramos etarios resulta que el 85.4% de los jóvenes entre 15 y 18 años está estudiando. A partir de los 19 años, es decir, cuando corresponde el acceso a la educación superior, este porcentaje disminuye a un 35.5%.

Las razones más importantes para no estar estudiando son externas al proceso educativo mismo: los problemas económicos (23.8%), el trabajo (22.1%) o el cuidado de hijos (18.3%), siendo este último una característica típicamente femenina. Solamente el 16.9% de los jóvenes declara no estar estudiando por haber terminado su educación. Por otra parte, las razones para no estar estudiando se distribuyen de forma muy desigual entre los distintos grupos socioeconómicos. Así, el 53% de los jóvenes de GSE más bajo no estudia por problemas económicos o porque optó por trabajar, y solamente el 11.3% terminó sus estudios. Mientras que en el GSE más alto el 40.1% terminó sus estudios, y los que no estudian por trabajo o problemas económicos bajan a un 34%.

En general, el continuar con estudios retrasa visiblemente la edad de inicio de la vida laboral. Un análisis longitudinal de la encuesta CASEN 1987-2000 revela un consistente aumento del porcentaje de jóvenes que declara estar estudiando como motivo para no trabajar. El año 1987, un 46% de jóvenes no trabajó ni buscó trabajo por encontrarse estudiando. Esta cifra subió a un 63% en el año 2000. Además, los jóvenes valoran positivamente los beneficios que se pueden obtener de la educación: "Tener buena educación" es considerado el segundo factor más importante para que a los jóvenes les vaya bien en la vida (lo señala el 32% de ellos), después del 62.8% que atribuye en primer lugar el éxito a "ser constante y trabajar responsablemente".



Con relación a la cobertura de la educación media, si bien esta es amplia y ha ido creciendo lenta pero sostenidamente en los últimos años (pasando desde 77% en 1991 a 84% en el 2000⁶), es muy diferenciada según los niveles de ingresos de los alumnos, fluctuando entre un 97.7% para el quintil más rico de la población y un 77.4% para el quintil más pobre (MIDEPLAN, s.f.)⁷. En cuanto a los jóvenes que solo se encuentran trabajando (*versus* aquellos que estudian y trabajan o, solamente, estudian), cuando se les pregunta si les gustaría volver a estudiar, la gran mayoría de ellos (el 91% en la Encuesta Nacional de Juventud 2003) responde que sí les gustaría. Esta prioridad es consistente para las distintas mediciones y generalizada a los distintos niveles socioeconómicos. Sin embargo, con relación a la educación superior, la cobertura no solo es inferior, sino que además la brecha educativa entre el quintil de más altos ingresos y el más bajo es muy grande: mientras el 65.5% de los jóvenes del quintil más rico estudian en el sistema, solo el 8.7% de los jóvenes del quintil más pobre lo hacen.

1.4 Edad de la primera experiencia laboral

Más de un tercio (37%) de los jóvenes entre los 15 y 18 años ha tenido o tiene contacto con el mercado laboral; en el tramo entre los 19 y 24 años esta cifra aumenta a un 78.9%. Las diferencias por sexo son significativas: en 2003, los hombres trabajando eran más del doble de las mujeres. Al mismo tiempo los hombres han tenido más contacto con el mundo del trabajo que las mujeres, lo que podría estar indicando que las mujeres por distintas razones tienden a dejar el mercado laboral, sumándose al contingente de personas inactivas. Esas razones pudieran estar vinculadas con el cuidado de hijos y quehaceres del hogar, asociado a la percepción de que la fuerza de trabajo femenina es secundaria y que se inserta en el mercado en momentos de mayor precariedad e inestabilidad de los ingresos del sostenedor principal del hogar. En consecuencia, el promedio de edad de ingreso al trabajo de los jóvenes es de 16.7 años, siendo inferior en los hombres (16.3 años) y superior en las mujeres (17.2 años). Los jóvenes tuvieron su primera experiencia laboral en edad escolar y la edad de acceso al mercado tiende a disminuir, especialmente entre los y las jóvenes de nivel socioeconómico bajo (promedio 16.2) respecto a los del alto (promedio 17.94).

Adicionalmente, el grupo de jóvenes más afectado por el problema del desempleo pertenece al primer quintil, con un 23.2% en el año 1996 y 36.1% en el año 2000. Por otra parte, existen importantes diferencias en cuanto al género, principalmente al cruzar dicha variable con la de quintil de ingreso. En el primer quintil, en el año 2000, la

⁶ Fuente: MINEDUC (2001), Compendio de Información Estadística Educativa año 2000. Santiago, Chile.

⁷ Fuente: MIDEPLAN (s/f), Relación entre salario y tipo de educación, evidencia para hombres en Chile 1990-1998. Santiago, Chile.

tasa de desocupación femenina alcanza al 42.0%, mientras que la masculina es de un 33.2%. En el quinto quintil, en cambio, la tasa de desocupación es muy similar para hombres y mujeres, con una diferencia de 0.9% (MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2000). En general, la tasa de desempleo entre “los jóvenes de estratos más pobres es muy superior a la de los jóvenes que pertenecen a los hogares de mayores ingresos, reflejando las mayores dificultades para encontrar empleos debido a factores de oferta, como de demanda. Pero también los menos calificados son los primeros en ser despedidos con ocasión de una crisis económica internacional como la de 1998, constituyendo una variable de ajuste fácil”⁸.

1.5 Condiciones laborales de los y las jóvenes que trabajan

Respecto al tipo de vinculación laboral, la mayor parte de los jóvenes que trabaja lo hace de manera dependiente (79.3%), el 18.3% en forma independiente y solo el 2.4% se desempeña bajo ambas modalidades. El trabajo en forma independiente no presenta variaciones por tramos etarios, pero más hombres que mujeres trabajan en esta modalidad.

Por otra parte, la vinculación contractual de aquellos jóvenes que trabajan tiende a hacerse más estable a medida que aumenta su edad: el 59.1% de los que tienen de 15 a 18 años trabaja sin contrato, mientras que en el segmento entre 19 y 24 años el porcentaje de casos sin contrato disminuye significativamente (23%).

En este tema se observan diferencias importantes por nivel socioeconómico: el 11.3% de los jóvenes de GSE alto trabaja sin contrato, mientras que los de GSE bajo lo hacen en un 24%. En cuanto al lugar de residencia, el 30% de los jóvenes que residen en el medio rural trabaja sin contrato *versus* el 17.5% de los jóvenes del medio urbano que trabaja en las mismas condiciones. No hay diferencias significativas por sexo.

Respecto a la cotización en un sistema de Previsional, el 62% de los jóvenes que trabaja cotiza en alguna AFP y el 28% no lo hace en ningún sistema de previsión, es decir, uno de cada cuatro jóvenes no ahorra o no tiene capacidad para hacerlo, con el consecuente detrimento de su seguridad social futura.

En cuanto a la jornada laboral, las Encuestas Nacionales de Juventud revelan que entre quienes trabajan, el 69.4% lo hace bajo la modalidad de jornada completa, un 9.0% lo hace media jornada. Por otra parte, el 11.9% trabaja por horas y el 9.8% trabaja “alguna otra modalidad”. La modalidad de jornada completa es predominante entre los hombres (72.1% contra 64.7%), en los jóvenes de mayor edad y en el medio urbano. El porcentaje de mujeres es más alto en las modalidades “media jornada” o

⁸ Schkolnik, Mariana, Otra mirada al desempleo juvenil; desafíos del nuevo milenio. Documento de trabajo, pág. 14, junio 2002.

“por horas”, lo que marca una tendencia a la hora de pensar en flexibilidad y sus diferencias por género.

Las razones que dan los jóvenes para explicar su inserción laboral se vinculan principalmente a la subsistencia. El 39.8% declara trabajar para mantener o ayudar a mantener a su propia familia, y el 15.5% para hacer lo propio con su familia de origen. Por su parte, un 27.6% declara trabajar para solventar sus gastos personales y un 9.2% para estudiar.

1.6 Ocupaciones de los jóvenes y sus niveles de salarios.

De acuerdo con las cifras de la encuesta CASEN 1992-2002, el empleo juvenil para el período, en términos de las ramas de la actividad donde se desempeñan los jóvenes, muestra un paulatino aumento en la proporción de ocupados en las actividades económicas de servicios (de un 45.7% en 1992 a un 55.0% en 2000), acompañado de una disminución de la proporción de ocupados en actividades extractivas y en la industria manufacturera (de un 37.7% a un 28.5% en el mismo período). Estos cambios, si bien se observan en el conjunto de los ocupados, han sucedido de forma más pronunciada en los ocupados de 15 a 29 años.

Respecto del tipo de ocupaciones (según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO), la tendencia general que se observa en el período 1992-2002 es un descenso en la proporción de ocupados que desempeñan oficios que requieren poca o escasa calificación y un paulatino aumento en el porcentaje de personas que desempeñan oficios que requieren mayor preparación.

Además, los datos sugieren que la baja en la proporción de jóvenes ocupados como trabajadores no calificados tiene su contraparte en un aumento de oficios tales como vendedor, empleados de oficina, técnicos y profesionales de nivel medio y profesionales científicos. Estos oficios representaban en total un 34.4% de los ocupados jóvenes en el año 1992 y aumentaron a un 46.4% al 2000.

La evidencia muestra que los jóvenes perciben menos ingresos que los mayores de 30 años, para todos los quintiles de ingreso, observándose una mayor brecha en los quintiles de los sectores medios, que posiblemente tiene relación con el nivel educativo y experiencia previa. Por otra parte, las mujeres perciben menos ingresos que los hombres, evidencia que ha sido constatada permanentemente respecto a las condiciones laborales de las mujeres, asociadas a factores que consideran que el trabajo de la mujer es secundario y que asocian a la mujer a un mayor costo de contratación.

Por otra parte, el análisis longitudinal de la encuesta CASEN, para el período 1987-2000, muestra un incremento en el nivel salarial real de los jóvenes, pero aún por

debajo de los ingresos que perciben los adultos. Al analizar la situación del ingreso se observa entre los años 1987 y 2000 un aumento sostenido del promedio del ingreso real por la ocupación principal. Este aumento es de un 64% para los ocupados jóvenes y de un 54% para los ocupados adultos. En el año 1987 el ingreso promedio por la ocupación principal para los jóvenes era de \$ 111.263, y la mediana (que indica en este caso el ingreso máximo alcanzado por el 50% de los casos) \$ 78.378. En el año 2000, el ingreso promedio había subido a \$ 182.285 y la mediana \$ 129.155. Los datos de ingreso para el período sugieren, además, que la dispersión de ingreso es mayor en los adultos que en los jóvenes. Llama la atención que a pesar del alza de los ingresos por el trabajo durante la década de los 90, hacia el año 2000 un 50% de los ocupados jóvenes, es decir, más de 650.000 jóvenes percibieron ingresos que no superan el sueldo mínimo. Sin embargo, el ingreso promedio percibido por los jóvenes varía considerablemente de acuerdo al nivel educativo que tienen, es decir, a mayor educación mayor son los ingresos. Esta constatación es coherente con lo planteado por los jóvenes respecto a la importancia de la educación para sus vidas y entender la juventud como una etapa para acumular para el futuro.

1.7 Las mujeres jóvenes y el trabajo

La tasa de participación femenina es prácticamente la mitad de la tasa de participación masculina, perciben menores ingresos que los hombres desempeñando las mismas funciones, situación que es justificada por los empleadores aludiendo al alto costo laboral asociado a la contratación de una mujer. Adicionalmente, las mujeres están frente a un mercado laboral "rígido" en cuanto a sus posibilidades de compatibilizar las distintas funciones que desempeñan. Pero las mujeres tienen más educación que los hombres, cada vez más deben asumir múltiples roles y se espera que los desarrollen con la máxima eficiencia. A su vez, las mujeres de hoy tienen un mayor nivel educativo que las mujeres de hace 20 años, han sido capaces de diversificar las actividades que desarrollan, asumiendo funciones de reproducción⁹ y producción, mientras que los hombres han sido mucho más lentos en su proceso de participar en las funciones de reproducción.

Por otra parte, al analizar los cambios socioculturales de la sociedad chilena (Censo 1992-2002; PNUD, 2003) se evidencia que las principales portadoras de esos cambios los representan las mujeres y las mujeres jóvenes (SERNAM, 2004 e INJUV, 2004), sin embargo, las instituciones no necesariamente han logrado adaptarse a esta situación.

⁹ Las funciones de reproducción se refieren acá no solo a tener hijos, sino que al desarrollo de las tareas domésticas, cuidado de hijos, educación y socialización, ser esposa y marido, mujer y hombre, otras, es decir, aquellas tareas más vinculadas con el mundo privado de las personas.



Para esto, el Estado tuvo que crear una institucionalidad específica para abordar el tema género e incorporarlo como una preocupación transversal al interior de las políticas públicas. Tarea que no ha sido fácil ni tampoco ha llegado al conjunto de las instituciones y sistemas sociales, siendo uno de ellos el mercado laboral.

Uno de los fenómenos más importantes del último tiempo en el mercado laboral ha sido la incorporación de la mujer al trabajo remunerado; pero aún se observa 1) que lo hace a tasas muchos menores que los hombres (especialmente en los quintiles más pobres), 2) que es esporádica dependiendo de la coyuntura, 3) que sus condiciones de trabajo son distintas en cuanto a remuneraciones (remuneraciones más bajas que los hombres), y 4) que su incorporación es desigual en función de su situación económica y red de apoyo, la cual, en gran medida, determina sus posibilidades de acceder a redes de protección social, de tal forma de asumir funciones de mayor responsabilidad. Sin embargo, la red de apoyo no contribuye necesariamente a generar mejores oportunidades de inserción laboral que permitan a las mujeres asumir sus funciones reproductoras y productoras (ofertas de cuidado infantil, flexibilidad laboral, valoración social de sus capacidades y funciones sociales que desempeña, respeto a sus proyectos personales).

Uno de los temas que sale al debate cuando se aborda de manera específica la inserción educativa y laboral de las mujeres es el de la flexibilidad laboral y cuánto una política de esta naturaleza contribuiría a que la tasa de participación laboral de las mujeres fuera mayor, de modo que el país pudiese aprovechar “un recurso potencial no despreciable por razones de crecimiento, de reducción de la pobreza e igualdad de oportunidades; así como por razones de realización personal y superación de la mujer en el desarrollo de su identidad en el mundo laboral y aporte al futuro” (Schkolnik, 2004).

En este debate, sin embargo, hay posiciones encontradas. Existen aquellos que desde una mirada más tradicional consideran la flexibilización de la jornada laboral para las mujeres como una forma de compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo. Introduce la posibilidad del trabajo remunerado de las mujeres, necesario para el sustento del hogar y para el desarrollo de la autonomía sin una modificación sustancial, en principio, de la forma de organizar el trabajo doméstico y de cuidado de los hijos. Se alude en esta misma mirada, que la inserción flexible de las mujeres implica una reducción de costos laborales, incluidos los relativos a la reproducción y, además, permite sostener una oferta de trabajo flexible, necesaria en las nuevas formas de organización de la producción.

Por otra parte, están aquellos que, desde una mirada más “moderna”, sostienen que la flexibilización del mercado laboral representa la posibilidad, en un mundo interconectado y globalizado, de realizar tareas de producción en distintos tipos de jornadas y

condiciones de acuerdo a los intereses de las personas y del mercado, dando cuenta mayormente de la diversidad y la heterogeneidad existente al interior de nuestras sociedades, así como de la diversidad de la organización de la producción y de los requerimientos del mercado laboral.

En este sentido, se sostiene que los nuevos trabajadores y trabajadoras, sin la herencia del mundo obrero tradicional, han entrado al mercado de trabajo trayendo nuevas subjetividades, actitudes hacia el empleo y expectativas diferentes y más individualizadas. El contexto actual y una mayor flexibilidad del mercado laboral representa para la sociedad, el mercado y las mujeres la posibilidad de disponer de más tiempo y compatibilizar en mayor grado el trabajo remunerado con otras necesidades e intereses vitales, haciéndolo de maneras diferentes en diversas etapas de la vida (Yáñez, Sonia, 2004). En este sentido, los cambios del sistema de género se basan en gran parte en las transformaciones culturales y en los cambios de los modelos de familia, que se introducen en las políticas públicas en los ámbitos de la legislación, natalidad y sexualidad, empleo, seguridad social y empleo.

En suma, sin que ellos representen una caracterización exhaustiva, los cambios más significativos que ha experimentado la inserción de las mujeres al mundo del trabajo pueden formularse en los siguientes términos:

- Aumento en la tasa de participación femenina: en 1986 la tasa de participación femenina alcanzaba un 28.7% y para el año 2002 esta era de un 33.9%. En contrapartida los hombres han disminuido su participación de 76% en 1990 a un 72% en el 2002, pero duplicando todavía la tasa femenina.
- La participación laboral según quintiles de ingreso es desigual a medida que aumenta el ingreso: en el primer quintil la tasa alcanza a un 22.8% y en el quinto quintil es de un 52.5%.
- Mayor regularidad de la participación laboral femenina, fenómeno que se puede explicar por una postergación de las decisiones de matrimonio y de maternidad (disminución de las tasas de fecundidad), como muestran los datos del INE, junto a un aumento de los embarazos en las adolescentes.
- Mayor importancia del ingreso de la mujer en el hogar. El segundo ingreso para una mejor calidad de vida en el hogar es fundamental. Por tanto, el ingreso que aportan las mujeres es clave para ello, por lo que ha aumentado la cantidad de mujeres que son jefas de hogar, cumpliendo estas roles de reproducción y proveedoras a la vez. Por otra parte, se sabe que si más mujeres provenientes de los quintiles más pobres ingresaran al mercado laboral, muchas familias dejarían de ser pobres. Sin embargo, cabe la pregunta respecto a qué tipo de trabajo estas mujeres tendrían acceso y

cuál es el costo oportunidad considerando su nivel educacional y experiencia previa.

- La inserción laboral femenina se da principalmente en el rubro servicios sociales, comunales y personales (alrededor de un 45% de las mujeres se ocupa en el área servicios). Ocurre en empresas de menos de 10 trabajadores y en promedio ganan menos que los hombres. De acuerdo a un estudio del SERNAM, en promedio por cada \$ 1.000 que gana un hombre una mujer gana \$ 689.
- Las mujeres se han ido incorporando al sector microempresarial más rápidamente que los hombres, lo cual posiblemente se deba a que desarrollar un negocio familiar propio le permite adecuar su jornada laboral con otras actividades.

Lo señalado muestra, por una parte, la importancia de incorporar la perspectiva de género en las políticas tendientes a cambiar las reglas y las condiciones con que opera el mercado laboral, así como los efectos que estas ocasionan en otras políticas vinculadas (cuidado infantil, educación primaria, entre otras (efecto cadena). Por otra parte, la relevancia de concordar el modelo de familia que interesa desarrollar en una perspectiva societal y que vincule, lo más equilibradamente posible, el desarrollo económico sustentable, con el desarrollo humano y la calidad de vida.

1.8 Percepciones de los y las jóvenes respecto al mundo laboral

En el cuestionario de la IV Encuesta de Juventud realizada por el INJUV, se hizo una serie de afirmaciones respecto de las cuales el joven entrevistado debía señalar cuál era su percepción respecto al mundo del trabajo. En general, con lo que más estuvieron de acuerdo los y las jóvenes entrevistados fue con que a la hora de hacer una contratación, el empleador prefería a personas con más experiencia. Un poco más de la mitad de la muestra cree estar bien capacitado para buenos trabajos y la mayoría de los jóvenes piensa que las oportunidades de inserción laboral son pocas y que la remuneración no es suficiente. Además, respecto al trato laboral, más de la mitad de los casos (55%) no estuvo de acuerdo con que los jóvenes reciben un buen trato de parte de sus empleadores.

Aquellos jóvenes que al momento de la encuesta estaban sin trabajo, en general se preocupan menos del nivel de sueldo a percibir, siendo más importante el acceder a un trabajo en un ambiente grato, asociado a los conocimientos adquiridos y que, al mismo tiempo, les permita seguir estudiando.

También se preguntó a los y las jóvenes que se encontraban trabajando, con qué aspectos del trabajo estaban más satisfechos. Todas las afirmaciones muestran un por-



centaje superior al 50% de satisfacción, es decir, la mayoría de ellos señaló estar satisfecho con cada uno de los aspectos sobre los que se preguntó¹⁰. El mayor grado de satisfacción expresado fue con respecto a la relación con los compañeros de trabajo, seguida por la relación con los jefes, lo que apunta a la importancia asignada por los jóvenes a sus relaciones interpersonales.

Cuando se les preguntó por su futuro laboral, la mayoría de ellos/as responde positivamente y con optimismo: el 74% de los y las jóvenes encuestados se siente preparado y el 84% declara sentirse optimista frente al futuro.

El 55% de los jóvenes entrevistados estarían dispuestos a cambiarse de trabajo. Esto quiere decir que más de la mitad de ellos tiene expectativas superiores o motivaciones suficientes en encontrar un trabajo con mejores condiciones o que se ajuste mejor a sus propios requerimientos. Entre las motivaciones principales para desear cambiarse de trabajo, se cuenta la búsqueda de mejor remuneración, mayor estabilidad y mayores oportunidades para ascender y progresar en su trabajo. Por su parte, las mujeres duplican la proporción de los hombres que se cambiarían de trabajo por una jornada más corta.

En general, aún persisten diferencias importantes en las condiciones de trabajo de los hombres y las mujeres:

- La tasa de participación femenina es prácticamente la mitad de la tasa de participación masculina, además de percibir menores ingresos que los hombres desempeñando las mismas funciones, aun cuando el ingreso de la mujer ha ido aumentando su importancia en el presupuesto del hogar.
- La participación laboral de las mujeres, según quintiles de ingreso, es desigual a medida que aumenta el ingreso: en el primer quintil la tasa alcanza a un 22.8% y en el quinto quintil es de un 52.5%, situación que no ocurre en los hombres entre quienes no se observan diferencias significativas por grupo socioeconómico.
- Existe mayor regularidad en la participación laboral femenina, fenómeno que se puede explicar por una postergación de las decisiones de matrimonio y de maternidad (disminución de las tasas de fecundidad).
- La inserción laboral femenina se da principalmente en el rubro servicios sociales, comunales y personales (alrededor de un 45% de las mujeres se ocupa en el área servicios).

¹⁰ Se preguntó a los y las entrevistados qué tan satisfechos estaban con: 1) la relación con sus jefes; 2) la relación con sus compañeros de trabajo; 3) las condiciones de sus lugares de trabajo; y 4) la compatibilidad entre su jornada laboral y otras actividades (como estudios).

- En las mujeres una de las principales razones asociadas para no estudiar o trabajar tiene que ver con las dificultades que representa el cuidado de los hijos o los quehaceres del hogar.

Con respecto a este último punto cabe señalar que tanto para hombres como para mujeres destaca la dificultad para compatibilizar actividades formativas y educativas con actividades laborales. De acuerdo con los datos de la 4ª Encuesta Nacional de Juventud (INJUV, 2003), un 47.9% de las personas menores de 29 años declararon que no ingresan al mercado laboral debido a la imposibilidad de combinar esta actividad con su educación. Pero sí hay diferencias importantes por sexo: para las mujeres al no tener con quien dejar a los hijos o la necesidad de realizar los quehaceres del hogar son las principales razones expresadas por las encuestadas para no buscar trabajo; mientras que en los hombres las razones están más bien vinculadas a la falta de necesidad de trabajar o a la falta de interés por hacerlo.

Por otro lado, las razones que entregan los jóvenes para no estar estudiando se distribuyen de forma muy desigual entre los distintos grupos socioeconómicos. Así, el 50.4% de los jóvenes de nivel socioeconómico más bajo no estudia debido a problemas económicos o porque optó por trabajar y solamente el 8.8% terminó sus estudios, mientras que en el NSE más alto el 47% terminó sus estudios y el 31.2% no estudia porque está trabajando o tiene problemas económicos.

La situación es similar en la educación superior: la cobertura no solo es inferior, sino que además la brecha educativa entre el quintil de más altos ingresos y el más bajo es muy grande: mientras el 65.5% de los jóvenes del quintil más rico estudian en el sistema, solo el 8.7% de los jóvenes del quintil más pobre lo hace.

Lo anterior tiene, entre otros efectos, consecuencias con relación a las oportunidades laborales de los y las jóvenes más pobres. Como ya se ha dicho, las tasas de alfabetismo digital presentan importantes brechas entre los distintos grupos socioeconómicos, de acuerdo con las ENJ:

- El 64.4% de los jóvenes de nivel socioeconómico bajo dice no saber nada o casi nada de idiomas *versus* un 31.2% del nivel alto. A su vez, la brecha se expresa también a nivel de género con un 33.7% de mujeres *versus* un 29.6% de hombres que se declaran "analfabetos" en lo que se refiere al mundo de las TIC.
- También se observan diferencias importantes en la frecuencia de uso de estas tecnologías: un 64% de los jóvenes de mayores ingresos las usan todos o casi todos los días, mientras que los de menores ingresos lo hacen nunca o casi nunca (54.5%), o solo una vez a la semana (20.3%).

- El lugar donde estos jóvenes usan el computador está determinado por la tenencia del mismo en el hogar. Los y las jóvenes de nivel socioeconómico bajo lo usan principalmente en el lugar de estudio, en la casa de un amigo o pariente o en un cibercafé.

En suma, en esta sección se ha intentado subrayar antecedentes que, en general, apuntan a señalar que los problemas relacionados con el acceso al empleo no son homogéneos para el conjunto de los jóvenes, sino que estos problemas se presentan con diferentes énfasis o frecuencia entre los distintos grupos específicos, *i.e.*, jóvenes con bajo nivel de escolaridad; jóvenes con riesgo de desertar de la educación; mujeres jóvenes que son madres y de escasos recursos, entre otros.

Considerando estos elementos es que las políticas públicas desarrolladas en los ámbitos de la educación y del trabajo se han hecho cargo, con mayor o menor éxito, de la heterogeneidad del segmento juvenil de la población nacional. En la década de los 90, las políticas públicas estuvieron orientadas en dos grandes líneas de intervención. La primera vinculada al ámbito de la educación, centrada en el aumento de los años de escolaridad de la población, en la mejoría de la calidad de la misma y en prevenir la deserción escolar, a través de la implementación de la reforma educacional. La segunda línea se orientó a mejorar los niveles de destrezas para que los jóvenes –provenientes principalmente de sectores de escasos recursos y desertores escolares– pudieran insertarse en el mercado del trabajo en mejores condiciones, a través de capacitación laboral y formación para el trabajo.

A partir de los logros obtenidos –mayor cobertura educacional; disminución de los niveles de deserción escolar; la amplia cobertura de los programas de capacitación laboral y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, expresada en la disminución de los niveles de pobreza– y de los cambios de escenarios del país fruto de la creciente inserción de Chile en la economía mundializada, se ha generado un proceso de rediseño y de implementación de nuevos instrumentos en las políticas de fomento de la inserción laboral, orientados a enfatizar el mejoramiento continuo del capital humano, a través de intervenciones programáticas que permitan una mayor inversión en recursos humanos, una mayor vinculación entre el mundo de la escuela y del trabajo, un mayor desarrollo de capacidades emprendedoras y, finalmente, un mejoramiento continuo de las competencias. Para ello se ha venido implementando desde finales de los 90 un conjunto de programas que buscan responder a los nuevos requerimientos de la demanda en el mercado laboral.

A continuación se entrega una breve caracterización de las políticas gubernamentales en el ámbito educativo y laboral.

2. INTERVENCIONES PÚBLICAS ORIENTADAS A PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL A PARTIR DE 1990

En esta sección se presenta, en primer lugar, una aproximación al análisis de los datos sistematizados sobre los programas orientados a la inserción laboral juvenil implementados desde 1990. No se intenta realizar una sistematización exhaustiva de todos y cada uno de los diferentes programas e intervenciones, más bien se trata de hacer un análisis de los principales supuestos implícitos en tales intervenciones así como de la pertinencia de las mismas en función de sus objetivos explícitos. Para ello se hace una somera relación de las iniciativas más relevantes en la materia desarrollada durante el período.

2.1 Principales intervenciones implementadas por el Estado en el ámbito educacional y laboral durante la década de los 90 hasta la primera mitad de los 2000

El Estado ha venido desarrollando acciones específicas tanto en el campo de la educación, con la reforma educacional, como en el campo del mercado laboral, a través de reformas al Código del Trabajo, programas de habilitación laboral y, en los últimos años, con acciones orientadas al desarrollo de la capacidad emprendedora de los jóvenes.

A partir de la década de los noventa se implementó en Chile una serie de subprogramas de inserción laboral para jóvenes. Se trata de programas o proyectos y no de sistemas de formación, por lo cual son intervenciones que tienen una duración acotada temporalmente, dirigiéndose a cubrir nichos de formación en un nivel de semi-calificación.

Por su parte, la política educacional impulsada por los gobiernos de la Concertación ha considerado que invertir en la educación no es solo un imperativo moral y ético, sino que también tiene relación con la formación del capital humano (mantener un nivel de *stock* y flujo de capital humano) de mejor calidad y capaz de adaptarse a los desafíos que plantea el estar insertos como país en una economía mundializada y en una sociedad de la información.

La importancia de poner el énfasis en la formación de capital humano está en la convicción de que las “sociedades contemporáneas dependen del conocimiento y las destrezas de su población, de su capital humano. Para los individuos este representa una inversión en sus capacidades productivas, las cuales al aumentar incrementan también sus ingresos personales. Para las sociedades representa una fuente de bienestar social y es el motor del crecimiento económico” (Brunner y Elacqua, 2003).

Es así como, por una parte, los esfuerzos han estado centrados en ampliar la cobertura educacional, principalmente de la enseñanza media, invirtiendo focalizadamente en la educación pública y particular subvencionada. Por otra parte, ha habido una fuerte inversión en el mejoramiento de la infraestructura educacional, reformas en el currículo escolar, incremento de la capacitación de los docentes y otras iniciativas que buscan facilitar la mantención de los jóvenes en el sistema escolar. Para ello se ha diseñado un conjunto de iniciativas legales tendientes a mejorar tanto la cobertura y calidad de la educación como la jornada escolar completa y la obligatoriedad legal de 12 años de escolaridad.

Sin embargo, la brecha entre los jóvenes más pobres y los más ricos se mantiene, no solo por la cantidad de años de escolaridad que alcanza cada uno, sino también por la calidad de la educación a la cual tienen acceso; por el ingreso desigual a la educación superior, tanto por las dificultades económicas para financiar este tipo de educación como por la baja cobertura que tienen los distintos instrumentos del Estado destinados a otorgar apoyo económico a los jóvenes de más escasos recursos¹¹.

Lo anterior resulta particularmente relevante al considerar que la percepción de los propios jóvenes, respecto de la importancia de tener mayor educación, resulta avalada por los datos: la tasa de desempleo se encuentra fuertemente asociada al nivel educativo (Cuadro 2).

CUADRO 2
% desocupado por nivel educacional

Nivel educativo	Desocupados
Básico	12.0
Medio científico-humanista	9.7
Medio técnico-profesional	11.1
Instituto profesional	6.5
Universitario	5.8

Mideplan, Relación entre salario y tipo de educación.

Además, el nivel educativo no solo influye sobre la desocupación, sino también sobre los ingresos de quienes trabajan. Las cifras señalan que el porcentaje en que aumentan los ingresos de las personas que trabajan, por cada año adicional de estudios, es muy superior para la educación universitaria que para otros niveles y tipos de educación (Cuadro 3).

¹¹ INJUV: Análisis longitudinal Encuesta Casen período 1987–2000. Documento de trabajo N° 3, Departamento de Estudios y Evaluación. Marzo 2004.

CUADRO 3
Aumento de ingresos por año de estudio

Nivel educativo	%
Básico	3.5
Medio científico-humanista	9.4
Medio técnico-profesional	10.7
Instituto profesional	13.6
Universitario	22.4

Mideplan. Relación entre salario y tipo de educación.

En consecuencia, los esfuerzos realizados desde 1991 se han concentrado en proveer alternativas de formación y acreditación para los y las jóvenes con bajos niveles de educación formal.

Entre los programas implementados con dicho objetivo, se destacó el Programa Chile Joven, que contaba entre sus componentes principales el Programa de Capacitación y Formación para el Trabajo¹², con el propósito de habilitar a los jóvenes para su inserción social y laboral y orientado a cubrir nichos de formación en un nivel de semicalificación¹³. Los otros componentes del programa eran: a) Aprendizaje Alternado que combina el trabajo en aula con el entrenamiento práctico en una empresa por un período variable de entre 3 y 12 meses; b) habilitación para la creación de microempresas, línea del Chile Joven orientada a aquellos jóvenes que esperan trabajar por cuenta propia o crear una microempresa, para lo que se les entregaba capacitación en gestión y asistencia técnica; y c) capacitación con experiencia laboral en empresas.

Específicamente el Programa Chile Joven estuvo orientado a jóvenes pertenecientes a sectores de bajos ingresos que se encontraban fuera del sistema escolar regular, estaban desocupados, subempleados, o inactivos con deseos de trabajar. Su objetivo central era generar para ellos mayores oportunidades de inserción económica y social, proporcionándoles capacitación para el trabajo, formación y experiencia laboral. “El concepto global que subyace en la inspiración del programa es el de equidad, y a través de él se busca hacer realidad una de las más elementales funciones del Estado: garantizar la igualdad de oportunidades para todos”¹⁴.

¹² INJUV: Catastro de la oferta pública para los y las jóvenes, 2001. Departamento de Estudios y Evaluación.

¹³ La información relativa al Programa Chile Joven se extrajo a partir de un estudio, “Evaluación de los programas de inserción laboral juvenil”, realizado por FLACSO para el INJUV en el año 2002.

¹⁴ Creando Oportunidades: El Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, Chile Joven, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo. Santiago, 1994, p. 21.

Una primera fase del Programa Chile Joven se ejecutó entre 1991 y 1995, año en que se consideró terminada dicha fase. Esta tuvo un alcance por sobre lo planificado (más de 120.000 beneficiarios) y con impacto evaluado como satisfactorio por las autoridades responsables.

A partir de 1996 el gobierno decidió impulsar una segunda etapa, con una meta de 70.000 beneficiarios en tres años. En la fase II se modifican sustantivamente los sistemas de incentivos a los ejecutores, en orden a disminuir la deserción y aumentar la inserción laboral de los jóvenes. En el FOSIS se establece una modalidad de pago vinculada directamente a resultados de inserción social y también, en este organismo, se establece una fase de seguimiento para los jóvenes egresados de la práctica profesional. En la segunda etapa se incrementa la importancia relativa de la modalidad Aprendizaje Alternado, del SENCE, en la composición de la cobertura del programa y también se establecen, en el FOSIS, prioridades de focalización territorial.

“Se establece una fase de seguimiento para los jóvenes egresados de la práctica laboral, cuyo objetivo es apoyar la inserción social de los mismos. Esta nueva fase dura seis meses, forma parte del curso y se contrata con el mismo ejecutor”. (Jacinto C. y Gallart M., 1998: 44). Por otra parte, los beneficiarios realizaron sus prácticas en, al menos, 15.000 empresas diferentes, de distintos tamaños y pertenecientes a diversos sectores de la actividad económica. Aunque principalmente estas corresponden al sector industrial, servicios comunales, sociales y personales, comercio, agrícola, construcción y financiero. Al comparar estas cifras con la distribución del empleo a nivel nacional, se advierte que en el programa está sobrerrepresentado el sector industrial y subrepresentado el sector agrícola. Las prácticas laborales de los beneficiarios se concentraron mayoritariamente en la micro y pequeña empresa (59%), aunque en proporción similar a la que se observa en las cifras de distribución del empleo a nivel nacional.

Esta segunda etapa se caracterizó por un conjunto de factores que condicionaron su diseño y ejecución, entre los cuales cabe mencionar:

- Cambios en el programa para incorporar las nuevas condiciones del mercado del trabajo y las orientaciones de políticas del Gobierno, de tal forma que los componentes estuviesen más cercanos a las estrategias institucionales de los servicios que administraban la ejecución del programa.
- Los rediseños recogieron con más claridad las opciones de política de cada una de las instituciones administradoras. Por un lado, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, profundizó su estrategia institucional hacia los temas de competitividad y productividad. Por su parte, el Fondo de Solidaridad e Intervención

- Social, FOSIS, reafirmando su misión de contribuir a la superación de la pobreza, acentuó el carácter local de sus intervenciones.
- Se fortaleció la coordinación interministerial para la ejecución del programa, su rediseño y evaluación de resultados.
 - En la fase II del programa se cambió el énfasis en los objetivos de inserción social a inserción laboral. En el caso de FOSIS, de un programa generador de oportunidades de inserción económica y social se pasa a un programa que se compromete con la integración social –preferentemente laboral o estudiantil– de los beneficiarios.
 - Además se pone mayor énfasis en la vinculación del empresariado con las acciones del programa. Se abre una línea de acción que, explícitamente, desarrolla la vinculación con la demanda del empresariado por personal semicalificado.
 - Se incrementó la importancia relativa de la modalidad Aprendizaje Alternado del SENCE.
 - Se estableció una etapa de seguimiento para los jóvenes egresados de la práctica laboral, cuyo objetivo fue apoyar la inserción social de los mismos. Esta nueva etapa de seguimiento duró seis meses y formó parte integral de la segunda fase del programa.

Entre los principales resultados de la evaluación del programa figuran las dificultades para reclutar a los grupos comparativamente más vulnerables (los más jóvenes, las mujeres, los y las jóvenes sin ocupación previa). Pese a lo cual, sin embargo, hubo una elevada participación femenina en el programa. Esto podría deberse, por una parte, a que la deserción femenina es menor, por lo tanto la matrícula femenina beneficiaba los subsidios pagados, por cada joven que se mantenía en el programa, a los organismos capacitadores, incentivando a estos para el reclutamiento femenino. Por otra parte, la mayor participación femenina probablemente estuvo vinculada a la creciente demanda de las mujeres jóvenes por insertarse en el mercado laboral y desarrollar un proyecto personal autónomo.

Un estudio, específicamente dedicado a la evaluación de la incorporación de las beneficiarias mujeres, muestra que, pasado el primer período de egreso-inserción, la tasa de incorporación de las mujeres jóvenes al mercado laboral desciende, respecto de los hombres, en aproximadamente 20%, a pesar de lo cual sigue siendo superior a la tasa del momento previo al ingreso al programa.

Las razones de esta diferencia están asociadas a varios factores. Se constata una evidente falta de apoyo y acompañamiento a las jóvenes desde la fase de práctica laboral, donde la ausencia de supervisión posibilitó que las horas destinadas a realizar esta

actividad fueran utilizadas en el desempeño de tareas ajenas a la naturaleza y objetivos del oficio aprendido.

Otro factor tiene que ver con las altas tasas de maternidad. Es una realidad el que las madres jóvenes con hijos menores de seis años tenían, y siguen teniendo, dificultades para emplearse, mantenerse y/o reinsertarse laboralmente, lo cual sin duda está relacionado con la carencia de servicios de apoyo al cuidado infantil, que sean suficientes en calidad y cantidad.

Un tercer factor tiene relación con el choque que se produce entre las expectativas laborales de las jóvenes y la realidad del mercado. A menudo ello ocurre por desconocimiento de sus lógicas de funcionamiento y también por la carencia de herramientas para la búsqueda de empleo y la falta de habilidades para elaborar sus propias estrategias laborales.

Con respecto a la focalización, se afirma que el programa benefició a un 42.5% de jóvenes provenientes del Grupo Socio Económico "C3" y a un 48.6% de beneficiarios del GSE "D". En cuanto a la cobertura nacional de beneficiarios, el programa mantuvo una representación regional aproximada de 41% en la Región Metropolitana, el 19% en la VIII y el 10% en la V. De esta forma, el 70% de los beneficiarios se concentra en estas tres regiones, evidenciando una baja cobertura en las otras regiones.

En relación a la deserción en el Programa Chile Joven, se puede señalar que la línea que presenta un número más elevado corresponde a la de Aprendizaje Alternado. La explicación en este sentido estaría dada por la rotación de tareas que presenta el subprograma, con una relación directa en cuanto a que, a mayor número de tareas, mayor probabilidad de desertar. Esta relación podría indicar cierta superficialidad de los aprendizajes, lo cual es incoherente con las motivaciones de especialización de este tipo de beneficiarios.

En cuanto al impacto del Chile Joven en la situación ocupacional de los beneficiarios, los estudios señalan que sistemáticamente e independientemente del subprograma analizado, se observaron impactos positivos en cuanto a los niveles de ocupación, tanto en las tasas de ocupación como en las de participación. En general, se aprecia una relación directa entre los niveles de impacto y los niveles educacionales de los beneficiarios. A pesar de que los hombres presentan niveles de inserción, en términos absolutos, más favorables que las mujeres, son estas las que evidencian los niveles de impacto más altos. El rango etario donde se evidenció un mayor impacto ocupacional es entre los 20 y 24 años de edad, presentándose una disminución sistemática entre los grupos etarios extremos.

Finalmente, se puede señalar que los impactos del Programa Chile Joven, en términos generales, fueron positivos. La línea de acción o subcomponente del Programa Chile



Joven que presentó los niveles de impacto más favorables corresponde al de Aprendizaje Alternado, que implicaba mayores costos y mayor desproporción entre hombres y mujeres beneficiarios. Cabe destacar que el subprograma que presenta mayor inscripción femenina es el de habilitación para la creación de microempresas, pues les posibilitaba compatibilizar el trabajo con los quehaceres del hogar y el cuidado de hijos.

La experiencia desarrollada muestra que la mayor vinculación entre los procesos de aprendizaje y la experiencia en empresas generan mejores resultados en la inserción laboral de los jóvenes, y que la puesta en marcha de distintos instrumentos que faciliten la generación de ingresos permite que una mayor diversidad de situaciones pueda ser atendida por la oferta programática disponible. Es a partir de estas consideraciones que el Estado realiza un fuerte rediseño de sus programas orientados a ampliar las oportunidades y mejorar la calidad de estos, para la realización de actividades productivas con miras a la generación de ingresos.

Desde el año 2000, los programas han estado focalizados en aumentar la vinculación entre el mundo de la educación con el mundo del trabajo, en desarrollar capacidades emprendedoras, así como en atender a grupos específicos de jóvenes. Por otra parte, se han realizado reformas al Código del Trabajo, tendientes a una mayor flexibilidad y adaptabilidad del mercado laboral.

En el año 2002 se inicia otro de los programas de mayor resonancia en el ámbito de la empleabilidad y la adecuación de la oferta y la demanda en el mercado del trabajo: el Programa Chile Califica –Programa de Educación y Capacitación Permanente– que representa un salto cualitativo respecto a lo realizado hasta entonces por el Estado, al articular en un solo programa, de carácter multisectorial¹⁵, el trabajo y la educación, mediante el cual se pretende atender a los sectores más pobres de la población activa, que requieren mejorar sus competencias laborales y sus niveles de alfabetización y escolaridad.

Este programa contempla el desarrollo de tres componentes, con el propósito de: 1) atender los requerimientos de formación de competencias para el trabajo, mediante alfabetización, mayor escolaridad y capacitación; 2) mejorar la formación técnica; y 3) instalar un marco nacional de competencias laborales e itinerarios de formación técnica y un sistema de información para la educación y capacitación permanente. El primer componente consiste en ampliar las oportunidades de nivelación de estudios básicos y medios y capacitación para el trabajo, mediante la generación de una moda-

¹⁵ La ejecución de este programa depende de los ministerios de Educación y del Trabajo y de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Sobre el Programa Chile Califica ver el documento “Memorando para la Acción 5 – Chile Califica. Plan de ejecución del programa, enero 2002”.

lidad flexible de estudios básicos y medios y de un sistema de evaluación y certificación de los mismos, incorporando el desarrollo de modalidades que articulen la educación de adultos y la capacitación laboral. El segundo componente consiste en apoyar la formación técnico-profesional, a través del mejoramiento de la calidad y articulación de la formación técnica, fortaleciendo y actualizando los equipos docentes. Finalmente, el tercer componente busca desarrollar un sistema articulado de educación y capacitación permanente, mediante la puesta en marcha de un sistema nacional de competencias e itinerarios de formación técnica.

Adicionalmente, a partir del año 2002, se da inicio a un conjunto de programas orientados a desarrollar la capacidad emprendedora de las personas y de los jóvenes en particular, así como a mejorar las condiciones de empleabilidad de estos últimos. Estas orientaciones de política responden a la creciente demanda por capital humano dotado de mayores conocimientos y destrezas y, en este sentido, el mercado laboral premia la escolarización secundaria completa y superior relegando a las ocupaciones menos productivas y peor remuneradas a quienes tienen menos años de educación.

Por otra parte, hay que señalar que en Chile se cuenta con un moderado stock de capital humano, cuya acumulación ha sido lenta y cuya distribución es altamente desigual, de escasa renovación, baja calidad y desempeño inadecuado para enfrentar los requerimientos de la globalización (Brunner y Elacqua, 2003¹⁶). Por lo tanto surge la necesidad de focalizar las políticas educacionales y de inserción laboral en la calidad de los conocimientos y competencias que adquieren las personas, pues ahora importa más cuánto se educan y con qué impacto sobre los niveles de productividad de la economía.

Para ello, se ha puesto en marcha un conjunto de instrumentos orientados a esos fines. Uno de ellos es el concurso nacional y regional de proyectos empresariales denominado "En la Ruta del Emprendimiento", en el que participan el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), el INJUV, el SENCE y el FOSIS y al que se han ido incorporando otros servicios, como el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. Este concurso constituye un estímulo a la innovación y a la creatividad para el desarrollo de la micro y pequeña empresa, mediante mejoras en los procesos de comercialización, asociatividad, encadenamientos y desafíos de cada una de las regiones. En la tercera versión, el año 2004, se hizo una invitación a empresarios jóvenes y mujeres que desearan llevar a cabo una idea productiva, hacer crecer un negocio existente, mejorando su competitividad y/o desarrollando nuevos mercados.

¹⁶ El propósito principal del informe sobre el capital humano en Chile fue realizar una exhaustiva revisión de los principales factores y variables que afectan la formación del mismo y, por lo tanto, al funcionamiento del sistema educacional en todos los niveles.

Un segundo instrumento, impulsado por el SERCOTEC, el INJUV y los ministerios de Economía y Educación, está orientado a estudiantes de la educación superior. El objetivo del programa es difundir la cultura del emprendimiento en el medio universitario, así como potenciar el trabajo en equipo y proporcionar un primer contacto con el mundo de los negocios sin los riesgos del mundo real. Es un juego de empresas que se realiza a través de Internet.

En resumen, se observa, a partir del Programa Chile Califica, una reorientación de las intervenciones orientadas hacia la inserción laboral de los jóvenes, enfatizando, por una parte, el desarrollo de habilidades y capacidades que permitan una mayor adaptabilidad de la fuerza de trabajo y, por otra, una mayor articulación (real) entre el mundo de la educación y el del trabajo.

Respecto a este último punto, se observa un esfuerzo por fortalecer el vínculo escuela-empresa. Ello se expresa, entre otros aspectos, en la implementación de un registro nacional de empresas de formación dual, la creación de un portal de emprendimiento y un fondo concursable orientado a establecimientos educacionales y la realización de un modelo de educación tecnológica.

En este mismo esfuerzo, el Gobierno –como se verá más adelante– ha intentado avanzar hacia reformas legislativas que promuevan la diversificación de las modalidades de contratación y de las condiciones de trabajo, posibilitando una mayor adaptabilidad a los requerimientos del mercado, de las empresas y de los trabajadores/as. El avance en este sentido se evidencia sustancialmente en la reforma laboral, la que permite mayores grados de flexibilidad laboral sin precarizar las condiciones de trabajo de los trabajadores.

2.2 Análisis crítico de los supuestos y pertinencia subyacentes en las intervenciones programáticas del período¹⁷

2.2.a Supuestos programáticos

Se entiende como supuestos aquellas nociones que se observan en la base que fundamenta los objetivos y características de los programas de inserción laboral para jóvenes, principalmente del Programa Chile Joven, programa pionero en el proceso, todavía en curso, de gestación de la política orientada a fortalecer la empleabilidad juvenil a

¹⁷ Este acápite se basa en el trabajo de la/el investigador(a) de FLACSO Danae Mlynarz y Sebastián Madrid, en el marco del estudio “Políticas y Programas Juveniles, 1990-2000”, realizado por FLACSO para el INJUV en 2002, así como en las entrevistas realizadas para el estudio CEPAL-FLACSO que da origen al presente capítulo.

partir de la década de los 90. Es a partir del Chile Joven que se inicia una dinámica de retroalimentación que contribuye a mejorar los sucesivos diseños de intervención programática en el tema. Si bien estos supuestos no se exponen explícitamente en la formulación de los programas, se pueden deducir de los contenidos de las propuestas de intervención analizadas y a la luz del análisis presentado en la sección anterior.

El principal supuesto observado, y que entró en contradicción con la situación restrictiva de la economía mundial de fines de los 90 y principios de los 2000, es que el Chile Joven, que contó con una significativa asignación de recursos y se mantuvo por un prolongado período, operó eficientemente en el **contexto de una economía que genera empleos de entrada al mercado del trabajo** (ciclos de expansión económica y de requerimiento de mano de obra). Sin embargo, su operación fue menos eficaz cuando esta situación dejó de sostenerse durante el ciclo recesivo, produciéndose más bien un aumento de la frustración de una población con niveles relativamente altos de escolaridad que no tiene asegurada su inserción al mundo del trabajo.

Este programa y otros asumen, explícita o implícitamente, que existe disponibilidad de plazas en el mercado del trabajo. Por ello, para aumentar la empleabilidad de los jóvenes solo se necesitaría incrementar su productividad vía capacitación y/o desarrollar una "intermediación" con el mercado del trabajo. En resumen, el logro de los objetivos planteados presupone una demanda del mercado laboral y su consiguiente disponibilidad de puestos de trabajo.

Un segundo supuesto, que se desprende del anterior, es que **la capacitación genera empleabilidad** por sí misma, por lo que la calificación de recursos humanos sería una función de la oferta y de la demanda, en mercados definidos sobre la base de la libre competencia. "Los programas intentan en este punto mejorar la distribución inequitativa de las oportunidades de acceso a capacitación y el empleo. Por ello, se diseñan proyectos concebidos como coyunturales". (Jacinto C. y Gallart M, 1998: 29).

Adicionalmente, se asume la **redefinición el rol del Estado** en tanto se le sitúa como diseñador, articulador, supervisor y financiador de la capacitación dirigida a los grupos en desventaja respecto de las oportunidades y la oferta, sin ser ejecutor directo de las políticas. Por su parte, el sector empresarial aporta espacios de práctica laboral, suministrando señales de pertinencia a la capacitación ofrecida.

Un tercer supuesto, relacionado especialmente con el Programa Chile Joven, dice relación con que los jóvenes, además de la entrega de contenidos teóricos y prácticos, obtendrían una **experiencia laboral**, ya sea como práctica, contrato de aprendizaje o una actividad independiente.

En cuarto lugar, se asume que la capacitación **no induciría a la deserción escolar** al ofrecer un nivel de semicalificación, que no significara reemplazo de la fuerza de trabajo ocupada.



Un quinto supuesto tiene que ver con que operaría **la autofocalización**, es decir, que los cursos serían atractivos solo para los jóvenes de la población objetivo, lo que actuaría como un elemento de focalización por sí mismo.

Por último, se asume la **incorporación de jóvenes con situaciones de alto riesgo psico-social**, por la vía de la inclusión de contenidos orientados al fortalecimiento y apoyo para su inserción en el mundo del trabajo, tales como la capacitación y entrenamiento en elementos facilitadores y orientadores de la comunicación interpersonal, el desarrollo de hábitos compatibles con el ambiente laboral y el mejoramiento de la autoestima.

Tal vez el supuesto más heroico se refiera a la noción de que la intervención por sí sola tendría impactos directos sobre el acceso al mundo laboral de los jóvenes y sus niveles de empleabilidad. Ello llevó, especialmente durante la primera fase, no considerar la dimensión de seguimiento, acompañamiento y reforzamiento –el monitoreo– de las trayectorias seguidas por los y las jóvenes egresados del programa. Situación que se intenta corregir durante la ejecución de la segunda fase y sobre la que se ha venido insistiendo en las intervenciones sucesivas.

2.2.b Pertinencia sociocultural

Por pertinencia sociocultural se entiende la coherencia entre las expectativas sociales y culturales de los beneficiarios de los programas, en este caso los jóvenes, y los contenidos específicos que otorgan los programas de inserción laboral estudiados. Esta es una dimensión clave a la hora de evaluar el impacto de las intervenciones, independientemente de los alcances y magnitud de las mismas. Con frecuencia los diversos programas implementados generan efectos negativos no esperados sobre los grupos objetivo. Entre estos efectos, quizás el de mayor impacto negativo sea la frustración y desencanto que importan contingentes de jóvenes, que han participado de los programas –sean de corte estructural, como la enseñanza técnico-profesional, o coyunturales como las intervenciones focalizadas–, sufren a partir del incumplimiento de la promesa explícita o implícita que estos programas hacen y que motiva a los y las jóvenes, así como a sus familias, a realizar el esfuerzo que representa el no sucumbir a la desertión y completar los ciclos respectivos, con la expectativa de incorporarse a un mundo laboral que, de otro modo, les resulta de difícil acceso, cuando no directamente inaccesible.

A continuación se señala una serie de dimensiones y factores respecto de los cuales se puede establecer la pertinencia aludida, en cuanto al encuentro entre expectativas y contenidos:

a. Motivaciones: orientadas en forma significativa a la obtención de mayores ingresos sea para contribuir al presupuesto familiar, para el consumo o en algunos casos para continuar estudios. Los programas para fomentar la inserción laboral de los jóvenes implementados a partir de la década de los noventa explicitan entre sus objetivos el hacerse cargo de esta motivación principal de los jóvenes, en la perspectiva estratégica de mejorar la calidad de vida de quienes son beneficiarios de ellos. Sin embargo, como se señaló, este objetivo no necesariamente se cumple, con la consiguiente frustración de los y las participantes.

b. Trayectoria laboral: los jóvenes describen su trayectoria laboral como errática y precaria, con un alto nivel de rotación y bajos salarios. En general se puede señalar que la capacitación laboral obtenida a través de los programas de capacitación relacionados con Chile Joven o el Chile Califica, deberían tender a mantener más estables las trayectorias laborales de los jóvenes, sobre todo aquellos que incluyen experiencias laborales concretas; sin embargo, no es algo asegurado por los programas, situación casi imposible si se contemplan los cambios estructurales que han afectado el mercado del trabajo en el último tiempo, especialmente en lo que se refiere a las propuestas de flexibilización laboral vinculadas a la globalización y los Tratados de Libre Comercio, cuyas consecuencias son percibidas, más bien, como contribuyendo a la precarización del empleo.

c. Estrategias laborales: estas estarían orientadas, fundamentalmente, por el ingreso. En general, el discurso de los jóvenes expresa su preferencia por empleos formales y estables, pero la experiencia indica que el factor ingreso es el que determina las estrategias laborales. La mayoría de los programas de inserción laboral de la década puso énfasis en el trabajo formal y dependiente, aun cuando en algunos casos se considerasen líneas de habilitación para creación de microempresas.

d. Aspectos vocacionales: se afirma que existen bajas expectativas en relación a desarrollar la vocación o el gusto por cierto tipo de trabajo. El desarrollo de la vocación aparece directamente asociado a estudios y perfeccionamiento. Aunque en la mayoría de los programas de capacitación analizados los jóvenes tienen la posibilidad de escoger el tipo de oficio en que quieren realizar el curso, con frecuencia sucede que los y las jóvenes deben ajustarse a la oferta disponible, la que no siempre se corresponde con su vocación o intereses personales. Por otra parte, los jóvenes en general presentan expectativas desajustadas en relación a sus posibilidades reales y esperan ser seleccionados en cursos para los que se requiere un nivel de educación mayor que el que tienen.

e. Estrategias de búsqueda: los jóvenes generalmente realizan una búsqueda no intencionada de empleo, es decir, sin un foco sobre un tipo de lugar u oficio específico en que preferirían trabajar. Los programas de inserción laboral de jóvenes incluyen estrategias de búsqueda laboral no interiorizadas anteriormente por los jóvenes. Por ejem-

plo, existen iniciativas que presentan una novedosa forma de búsqueda de empleo a través de Internet y los programas del Chile Joven incluyeron competencias sociales necesarias para buscar empleo muchas veces no relacionadas culturalmente con los hábitos o usos de los jóvenes, tal como hacer un currículum y presentarse en forma adecuada a una entrevista laboral. Esta es una dimensión estratégica en la dirección de proveer oportunidades de incorporación al nuevo mundo de las tecnologías de información y comunicaciones, mundo que representa un umbral de acceso al del trabajo y de allí al desarrollo de calidad de vida.

d. Estrategias para mantenerse: los jóvenes señalan dos aspectos relevantes para mantenerse en el trabajo: en primer lugar, la responsabilidad y, en segundo, la buena relación con sus superiores. Los programas del Chile Joven contemplaron en los cursos de formación claves para responder a estas dos variables para mantenerse en el empleo. Sin embargo, la relevancia que se les otorgó fue determinada por los distintos Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que asumieron la aplicación de las líneas programáticas, por lo tanto no existieron criterios homogéneos para ser evaluados comparativamente.

e. Expectativas laborales futuras: el mayor optimismo se identifica en el grupo de menor edad (15 a 19 años), que creen en las posibilidades de estudio y de perfeccionamiento que tienen por delante. Mientras que el pesimismo y el desencanto son característicos del grupo mayor de 25 a 29 años que cree que ya no tienen posibilidades de perfeccionarse y de obtener empleos mejores que los que han tenido hasta ahora. El supuesto del programa es que la capacitación influye en la posibilidad de aumentar la empleabilidad en los jóvenes. Sin embargo, algunos jóvenes consultados creen que esto no es real. Esta situación se ve reforzada en los últimos años de la década de los noventa cuando los efectos de la crisis asiática se hicieron visibles en la economía nacional atacando fuertemente al segmento joven y aumentando los niveles de frustración de estos. Como se ha venido insistiendo, este parece ser un factor primordial que sigue teniendo una fuerte incidencia a la hora de hacer la evaluación cualitativa de las intervenciones pasadas y de las concurrentes.

2.3 Efectos de las evaluaciones sobre el diseño de la política

A la luz de las observaciones precedentes, es posible explicar el proceso de cambios y mejoras en los programas que sucedieron a la primera fase del Chile Joven. Este no consideró en su diseño continuidad a la fecha de su término (1998). Su continuidad dependería de una evaluación sobre la vigencia de las condiciones que le dieron origen. El resultado de las evaluaciones y los estudios realizados, sin embargo, sugirieron que la solución al problema de las altas tasas de desempleo de los jóvenes de bajos ingresos debían pasar por aspectos estructurales, tales como la reforma educacio-



nal (que es de largo plazo) y por otras áreas que tienen que ver con el problema de inserción social de los jóvenes y con la pobreza. Estos factores deberían ser tratados con otros instrumentos más orgánicos dentro del aparato público, no con programas transitorios, es decir, diseñados para operar mientras se mantenga la situación que le dio origen.

Por otro lado, si no hay ejecución en proyectos o programas específicos para jóvenes, de corte coyuntural, la actividad de capacitación promovida y financiada por el Gobierno adolecerá de un sesgo netamente adulto y dirigido a la población ocupada. Ello implicará no realizar acciones orientadas a la necesaria vinculación entre el sistema educativo y el sector productivo. Si todas las expectativas para resolver el tema del desempleo juvenil se centran en el éxito de la reforma educacional, los resultados solo se obtendrán en el largo plazo.

Por lo tanto, se sostiene que siendo el desempleo juvenil un problema estructural, sería conveniente pensar en institucionalizar definitivamente políticas permanentes de empleo juvenil que incluyan capacitación y experiencia laboral. De no producirse una intervención externa, un porcentaje importante de jóvenes pobres se mantendrá en condiciones de subcalificación, con períodos prolongados de ocio, lo cual, unido a la pobreza de su hábitat, los hace ingresar o mantenerse en circuitos de pobreza y marginalidad, con los consiguientes costos reales (menor productividad, salud, nutrición, minusvalía previsional) y sociales pertinentes (delincuencia, drogadicción).

A través de las evaluaciones de impacto del Programa Chile Joven se consideró como un indicador indirecto el aumento de la autoestima que genera en los beneficiarios haber realizado cursos de capacitación. "La evidencia de que un número significativo de beneficiarios reingresa a la educación formal como consecuencia de su pasaje por la capacitación es uno de los impactos considerado positivo, y de hecho se lo promueve, considerando a la inserción laboral en un sentido más amplio que la colocación inmediata al culminar la capacitación, y estimando que contribuye a la integración social del joven. Es, en efecto, una señal auspiciosa que una intervención tan corta haya estimulado a los jóvenes a un retorno a la educación formal, cuyo impacto en la inserción laboral será sin duda más importante que el de una capacitación específica. La preocupación en este sentido surgiría en torno a las posibilidades de permanencia de esos jóvenes en un sistema educativo que ya los había excluido, y la falta de articulaciones de los programas con la educación formal, no solo en términos institucionales, sino de certificaciones. Más aún cuando tampoco se están poniendo en marcha sistemas de educación permanente" (Jacinto C. y Gallart M., 1998: 50). Esta última afirmación se vería resuelta con la implementación del Programa Chile Califica que contempla tanto certificaciones laborales como un sistema de educación permanente.



Otro aspecto sobre el que se necesitan modificaciones dice relación con elementos propios de la ejecución de los programas. Por ejemplo, el comportamiento de los organismos capacitadores no ha sido todo lo adecuado que se podría esperar a las necesidades de los programas. Los organismos que ejecutan externamente los programas (Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC), tienden a privilegiar aquellos aportes del programa que demandan menores costos. En este sentido, las condiciones que les son impuestas por el programa no siempre logran sus objetivos. Por ejemplo, castigar la deserción podría estar conduciendo a la desfocalización, toda vez que los y las jóvenes que tienden a terminar los ciclos de capacitación suelen no ser los más cadenciados.

Además se señala que los programas requieren una “puerta de entrada” a nivel local o comunal. Este rol lo han cumplido, en general, las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL, aunque estas muestran algunas debilidades. Es necesario replantearse su funcionalidad, pero en el marco de una definición más amplia sobre lo que cada programa espera del municipio en general.

Por último, a través de algunos estudios se constató que “existen claras diferencias generacionales y estructurales en relación a cómo los jóvenes perciben el mundo del trabajo, así como las valoraciones, expectativas y evaluaciones que asocian al mismo. De tal forma, es posible distinguir dos grupos sustancialmente diferentes (los de 15 a 19 años y los de 20 y más), que debieran constituir poblaciones objetivo distintas al momento de diseñar políticas sociales dirigidas a la inserción laboral de los jóvenes. Resulta cuestionable la inclusión del tramo menor en la política de inserción laboral”. (Santiago Consultores, 1999).

Antes de terminar este capítulo con una sección que recoja los desafíos en una serie de lineamientos para el diseño de una política pública orientada a resolver el problema del empleo juvenil, se presenta a continuación el marco legal a considerar en dicho diseño.

3. LEGISLACIÓN LABORAL EN CHILE: POSIBILIDADES Y OBSTÁCULOS

El actual Código del Trabajo, así como sus principales normas complementarias¹⁸ que regulan la relación laboral, no otorgan un tratamiento orgánico distinto a los trabajadores que se encuentran situados entre los 15 y los 29 años de edad¹⁹. Salvo la

¹⁸ Ley 16.744, Seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; Ley 19.518 Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo; Decreto Ley 3.500 Establece nuevo sistema de pensiones; Decreto Ley 3.501 Fija nuevo sistema de cotizaciones previsionales.

¹⁹ El artículo 32 de la Convención sobre Derechos del Niño reconoce el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su

existencia de ciertas instituciones específicas como son el contrato de aprendizaje, el salario mínimo especial para jóvenes entre 15 y 18 años y la regulación de los trabajadores que realizan el servicio militar, la legislación chilena no otorga un tratamiento específico para los jóvenes que trabajan o buscan trabajo y que, además, desean seguir estudiando.

Para efectos de considerar o no en las propuestas que se presentará la introducción de posibles modificaciones legales que regulan la relación laboral de los jóvenes, se hace necesario describir la actual normativa que les resulta aplicable; lo anterior de manera de poder distinguir aquellas áreas donde es posible efectuar modificaciones que redunden en un fortalecimiento de la opción de acceso al mercado del trabajo de los jóvenes y las mujeres.

La regulación del mercado del trabajo y el carácter rígido o flexible del mismo han generado un debate constante en torno a la necesidad de efectuar modificaciones que tiendan hacia la prevalencia de los derechos de los trabajadores o bien hacia la desregulación de toda normativa que impida a las empresas adaptarse a las exigencias propias del permanente cambio tecnológico y competencia externa que enfrentan.

Ciertamente, la realidad actual se diferencia sustancialmente de la existente hasta hace unos años. El mundo del trabajo no ha estado ajeno a dichas variaciones. La misma OIT ha reconocido dicha realidad: "Las empresas que solían estar protegidas por las fronteras y las instituciones nacionales, deben hacer frente ahora a fuertes tensiones competitivas como consecuencia de la mundialización económica y la innovación tecnológica. La competitividad de una empresa o economía en el mercado mundializado depende, en gran medida, de su capacidad de adaptarse a los cambios que registran los mercados y de aprovechar las últimas innovaciones tecnológicas"²⁰. Tal situación no puede ser ignorada, más aún considerando los estrechos vínculos comerciales que ha formalizado nuestro país durante los últimos años.

Sin embargo, el ánimo de flexibilizar el mercado del trabajo en su posición más extrema encuentra como fundamento el postulado de la escuela económica neoliberal que predica la individualización de las relaciones laborales y la intervención del Estado en ellas, de forma tal que cada trabajador negocie libre e individualmente con el empleador la venta de su fuerza de trabajo. Otras posiciones tienden a enfatizar la importancia de la intervención del Estado en el mercado del trabajo, considerando que no estamos frente a una situación donde el mercado por sí solo sea capaz de generar los equilibrios necesarios para asegurar condiciones laborales en el marco de los dere-

desarrollo físico, mental, espiritual o social. Con fecha 22 de mayo de 2003 fue publicada en el *Diario Oficial* la Ley N° 19.876 que establece la obligatoriedad y gratuidad de la Educación Media hasta los 21 años de edad.

²⁰ Muneto O., "Estudios sobre Flexibilidad Laboral". Oficina Internacional del Trabajo.

chos humanos y de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas. De ahí que todo análisis en torno al tema deba realizarse con mesura y objetividad, de manera de no caer en los postulados extremos de quienes profesan las posturas más radicales y ortodoxas de flexibilización.

A continuación se singulariza la situación laboral chilena en cuanto a los principales factores de flexibilización que son objeto de análisis. Sin pretender entregar una opinión definitiva acerca del tema, la descripción busca objetivizar la actual situación de la regulación del mercado del trabajo en nuestro país. Se ha sostenido por algunos autores²¹ que la capacidad de una empresa de alcanzar esos objetivos aumenta normalmente cuando se introducen cambios en los contratos de empleo, el tiempo de trabajo y los sistemas de remuneración o la organización laboral.

En las sistematizaciones sobre flexibilidad laboral existen distintas formas en que esta se manifiesta y se define (flexibilidad interna, externa, de entrada, de salida, entre otras), donde es posible enmarcar los distintos articulados de la legislación chilena en esta materia. Sin embargo, lo que interesa en esta sección es señalar las distintas modalidades de relación laboral que operan de manera más específica para la población juvenil y analizar las posibilidades que ya están establecidas en la legislación nacional que favorezcan la posibilidad de generar propuestas que tiendan a una mayor flexibilidad del mercado del trabajo.

El proyecto de reforma laboral aprobado el 11 de septiembre de 2001, Ley 19.759, que entró en vigencia el 1 de diciembre de ese mismo año, apunta a establecer una normativa que tenga como prioridad una efectiva promoción del empleo, que favorezca la modernización de las formas contractuales de la relación laboral adecuándolas a las transformaciones registradas en el modo productivo y que reconociese de la manera más amplia los derechos fundamentales del trabajo, el de libertad sindical, entre otros. La reforma laboral reconoció nuevas formas de trabajo, adicional al contrato de trabajo a plazo fijo o por obra o faena²² ya establecido en el Código del Trabajo, cuales son:

a. Contrato de trabajo a tiempo parcial: Permite la contratación de trabajadores por una jornada laboral que, de acuerdo a los términos de la ley, se consideran jornadas parciales aquellas que no superen las 32 horas semanales, lo que corresponde a dos

²¹ Muneto O., *ibidem*.

²² Su reconocimiento se encuentra dado por el artículo 159, números 4 y 5, a propósito de la terminación del contrato de trabajo. Nuestra legislación, en este sentido, permite contratar trabajadores temporales rompiendo el principio de la causalidad al no requerir que se invoque causa alguna para contratar temporalmente y, a la vez, reduciendo sustancialmente los costos laborales, particularmente los costos contingentes (derivados de los despidos).

tercios de la jornada ordinaria, la que se redujo a 30 horas a contar del 1 de enero del año 2005. De esta manera, se reconoció expresamente la existencia de esta modalidad de trabajo en Chile.

Se estableció el principio de igualdad de derechos con los contratos a tiempo completo, salvo en lo relativo al pago de gratificaciones, en cuyo caso se aplica el principio de proporcionalidad. Adicionalmente se establece que las partes pueden pactar distintas alternativas y el empleador, con antelación de una semana, disponga cuál de ellas se aplicará para semana o período siguiente.

b. Contrato de promoción del empleo juvenil: Se incentiva la contratación de jóvenes entre 18 y 24 años, permitiendo que el empleador, con acuerdo del trabajador, descuente hasta 30 días del pago de eventuales indemnizaciones, del costo de la capacitación que haya otorgado a estos trabajadores, a través de los mecanismos habituales. Las horas que el trabajador destine a estas actividades se considerarán parte de la jornada de trabajo y serán imputables a esta para su cómputo y pago, lo que contribuye a la formación de una mano de obra más calificada.

c. Personal sin relación laboral con la empresa. Esta figura reconoce a su vez dos modalidades operativas: la subcontratación de bienes y servicios y el suministro de trabajadores. A través de la subcontratación de bienes y servicios, la empresa dispone de un número determinado de trabajadores externos para el desarrollo de sus procesos productivos. Esta forma de descentralización productiva le ha permitido a la empresa la externalización de partes o partidas completas de la elaboración de sus bienes y servicios, en consideración a que nuestra legislación no contempla la obligación de producirlos con trabajadores propios, ni siquiera respecto de sus actividades nucleares.

El desarrollo del trabajo suministrado obedece a la necesidad de contar con un número determinado de trabajadores con la formación profesional requerida para un momento preciso. No obstante, la cesión de dependientes se utiliza indiscriminadamente tanto para cubrir necesidades temporales (derivadas de licencias, permisos y feriados de los trabajadores titulares) como permanentes de fuerza de trabajo.

Lo anterior ha motivado que el Gobierno intente formalizar legalmente este tipo de actividades a través de la tramitación de un proyecto de ley que regula la externalización laboral, por la vía de incorporar entre los contratos laborales especiales las modalidades de subcontratación y la contratación de empresas de servicios transitorios²³. Recientemente en debate, dado que abre la posibilidad a la creación de “empresas temporales”.

²³ Proyecto de ley sobre el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de servicios transitorios, Boletín N° 2943-13.

d. Teletrabajo: La reforma reconoció la existencia de trabajadores que prestan sus servicios fuera del lugar de funcionamiento (habitualmente en su domicilio) usando medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. Estos trabajadores decidirán con plena libertad su jornada de trabajo, manteniendo sus derechos laborales y su acceso a todas las prestaciones de seguridad social.

e. Contrato de aprendizaje: Contrato para menores de 21 años y estudiantes que realizan su práctica profesional. Este tipo de contrato es definido en el Código del Trabajo como la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

En cuanto a la remuneración, ella no está sujeta a la exigencia de no ser menor al ingreso mínimo mensual, pudiendo ser convenida libremente por las partes. Asimismo, las remuneraciones de los aprendices no pueden ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

El tercer aspecto dice relación con la terminación del contrato de aprendizaje, donde se establece que la vigencia del contrato al plan de aprendizaje no puede exceder del plazo de dos años. Finalmente, se establece que el porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva unidad económica.

Para el caso específico de los jóvenes, además de las modalidades tratadas anteriormente, destacan las siguientes:

a. Situación de trabajadores que deben realizar el servicio militar obligatorio. El Código del Trabajo regula la situación de los jóvenes que trabajando deban realizar el servicio militar obligatorio o formar parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, disponiendo que en tales casos conservarán la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras estén en tal situación. Sin embargo, la ley señala que el personal de reserva llamado a servicio por menos de treinta días tendrá derecho al íntegro pago de sus remuneraciones por el período. Se dispone, asimismo, que la realización del servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales. La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador la cumple disponiéndolo en un cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba. Ahora bien, esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada mediante certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

b. Realización de prácticas profesionales. El Código del Trabajo regula este tipo de relación disponiendo que los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar requisito de práctica profesional no dan origen a una relación de tipo laboral. No obstante ello, la empresa en que se realice la práctica profesional le deberá proporcionar colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios. Además de los aspectos señalados anteriormente, la reforma laboral contempló más protección para los trabajadores, estableciendo que las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador que contengan condiciones que signifiquen exclusiones serán consideradas ilegales. Adicionalmente propuso una reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas, que entró en vigencia en enero de 2005, con reducciones de la jornada para segmentos especiales de trabajadores.

En el campo de la protección de los trabajadores se consideran mejores condiciones laborales para temporeros, principalmente mujeres y jóvenes, estableciendo un procedimiento especial de negociación colectiva para este grupo. Se obliga al empleador de costear la alimentación, alojamientos y traslados de los trabajadores.

De la descripción de las distintas modalidades de empleo y las condiciones de trabajo es posible observar que la legislación chilena contempla posibilidades de flexibilizar el mercado de trabajo, sea por la vía de formas de trabajo, sea por la jornada laboral o por mecanismos de flexibilidad interna, como lo es la polifuncionalidad, que establece que el contrato de trabajo podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias a la tarea principal.

En principio la reforma laboral hace un esfuerzo por ampliar los derechos laborales de los trabajadores, por lo que la mayor flexibilización no está asociada a la precarización de las condiciones laborales, sino que, más bien, responde a una necesidad de modernización y flexibilización propia del proceso de apertura y vinculación del país a la economía mundial.

4. CONSIDERACIONES FINALES

A partir de los antecedentes presentados en las secciones anteriores, sobre las características de los y las jóvenes y sus formas de inserción laboral; el análisis de los programas gubernamentales orientados a la inserción laboral de los jóvenes; así como la descripción de algunos aspectos de la legislación laboral, atinentes al tema del empleo y la empleabilidad juvenil, se plantean a continuación algunos desafíos para las políticas públicas en esta área.



4.1 Relación entre las características de los y las jóvenes y los programas tendientes a la inserción laboral de estos: algunos desafíos y propuestas para la política pública

Los desafíos para la política pública que aquí se plantean tuvieron como telón de fondo la reflexión sobre los mecanismos y herramientas que pudieran mejorar las condiciones de empleabilidad de los y las jóvenes y fomentar el empleo de este segmento. Ambos desafíos adquieren características diferentes por el proceso de transformación productiva que afecta la demanda por calificaciones, requiriéndose de mayor versatilidad y creatividad y menor especialización que en el pasado. Asimismo, el cambio en los contenidos demandados abre oportunidades para una nueva alianza entre educación y trabajo, principalmente a nivel medio (Tokman, 1994).

A modo de resumen es posible afirmar que las principales causas que dificultan la inserción laboral de los jóvenes y de las mujeres jóvenes, y que generan tan altas tasas de desempleo, podían resumirse en las siguientes (Tokman 2003, CEM 2003, Ministerio del Trabajo 2003, Weller 2004):

- i) Procesos de crecimiento que no han sido sostenidos en el tiempo, generando crecimiento económico insuficiente. Se sabe que el crecimiento es una condición necesaria aunque no suficiente para generar empleo y, en consecuencia, para reducir desempleo. A esto se le asocia como una primera causa del desempleo general y el de los jóvenes en particular.
- ii) Desajuste entre aspiraciones y realidades en el empleo de los jóvenes, toda vez que este grupo tiene aspiraciones, tanto de remuneraciones como de contenidos, que no se ajustan con lo que ofrece el mercado.
- iii) Insuficiencia de capital humano, tanto de educación como de experiencia. Algunos autores señalan que esta es la segunda causal del desempleo juvenil y de las dificultades para incorporarse al mercado laboral, toda vez que el tránsito de la escuela al trabajo debe sortear una serie de obstáculos para lograr una plena incorporación al mercado.
- iv) Regulación inadecuada del mercado del trabajo que se traduce en rigidez y, en particular, con los costos de contratación y despido de los jóvenes y los niveles de salarios mínimos. La rigidez “está referida tanto a la disponibilidad de contratos de trabajo que encarecen los costos de contratación y despido, como a la distribución de la jornada de trabajo, y la fijación de salarios mínimos, entre otros aspectos” (Tokman, 2003).

Considerando la oferta de fuerza de trabajo y la acción estatal que se ha realizado en el ámbito del mercado laboral, los desafíos que se plantean debieran incorporar los siguientes criterios:



- Las especificidades de hombres y mujeres jóvenes.
- Aprovechar la oferta de fuerza de trabajo potencial que representan las mujeres jóvenes.
- La escuela como espacio de aprendizaje de conocimientos específicos, pero también genéricos, desarrollando habilidades sociales y comunicacionales en los adolescentes y jóvenes.
- Mayor conexión y relación entre el mundo de la empresa y el mundo de la escuela. De tal forma que los desafíos del sistema educacional y formativo estén orientados a asegurar una escolaridad básica de la fuerza laboral, generar los instrumentos para mejorar la calidad de la educación que se imparte y posibilitar que la educación, la capacitación y el entrenamiento no sean una etapa de la vida de las personas, sino que un proceso continuo en el tiempo.
- Condiciones laborales, heterogeneidad de empleos y seguridad social.
- Orientación hacia grupos específicos de jóvenes y mujeres jóvenes, de acuerdo a sus necesidades.

Teniendo en consideración esos criterios, las propuestas y sugerencias de acciones gubernamentales a desarrollar para el fomento de la inserción laboral juvenil se enmarcan en una política de flexibilidad del mercado laboral y se agrupan en los ámbitos que se señalan a continuación, antes de lo cual, nos parece necesario relevar que la flexibilización no se piensa aquí solamente como un tema de legislación, es decir, permitir más o menos flexibilidad dentro del mercado respecto a la ocupación, sino que también tiene que ver con un cambio en nuestra cultura laboral, desde el punto de vista empresarial, sindical y laboral, cambio que tiene que realizarse en un marco de responsabilidad, de solidaridad y compromiso social.

Como recomendaciones de políticas de empleo de inserción laboral para jóvenes se puede señalar que es necesario contemplar las siguientes líneas de acción:

- Mejoramiento de cobertura y la calidad de la educación básica y media.
- La promoción de la capacitación en la empresa.
- La diversificación de la oferta de capacitación laboral con énfasis en nuevos actores de naturaleza privada (empresas, las ONG), y
- La revisión profunda de los aparatos tradicionales de capacitación laboral: la educación media técnico-profesional y las instituciones de formación profesional.



Igualmente, se insiste en que la capacitación encuentra su mejor potencialidad cuando está ligada estrechamente a procesos de movilización comunitaria para el desarrollo económico local. Es decir, es necesario orientar la capacitación laboral desde la demanda.

En relación a la población joven de escasos recursos se debe tener siempre en cuenta que esta población, por el doble efecto de su edad y de su situación de carencia económica y social, también está afectada por el síndrome de la baja autoestima y propensión a la conflictividad, lo que la coloca en alto riesgo de caer en conductas antisociales y/o autodestructivas que refuerzan y reproducen su marginalidad.

4.2 Desafíos y ámbitos de acción: vinculación mundo de la escuela/formación y el mundo del trabajo

Es necesario generar instrumentos pertinentes y eficientes que vinculen el mundo de la escuela con el mundo del trabajo, relación que resulta fundamental para pensar en una mayor inserción laboral de los y las jóvenes. Es necesario tener cuidado al vincular el alto desempleo juvenil con factores institucionales. Si se observa el caso de Alemania, el único país donde la tasa de desempleo juvenil es similar a la del desempleo adulto, en él no influyen factores de salario mínimo o de regulaciones, sino que el sistema educativo que vincula la educación con el mundo del trabajo es el que facilita el ingreso de los jóvenes al mercado laboral²⁴.

Por otra parte, existe cierto consenso y evidencia con respecto a que la productividad de la mano de obra en Chile es baja, por distintas razones. Una de ellas argumenta que, en general, la fuerza de trabajo sabe leer y escribir, pero no comprende lo que lee, lo que dificulta su vinculación con las nuevas tecnologías (“analfabetismo digital”). Adicionalmente, la economía chilena aún está basada en una mayor producción de materias primas, más que en productos con valor agregado, aunque hacia eso van los incentivos a los distintos sectores de la economía. Y, en tercer lugar, al parecer el sistema educacional y de capacitación no responde a las necesidades de mayor productividad (Riveros, Luis, 2002).

En este sentido, se considera que un componente importante de las políticas de empleo juvenil debe ser el mejorar la educación para el trabajo. Algunos esfuerzos desde la esfera gubernamental se están haciendo a través del Programa Chile Califica y del Programa Desafío Sebrae, entre otros.

²⁴ Reinecke, Gerhard, “La situación laboral en América Latina en ¿cómo combatir el desempleo en la nueva economía? Un análisis de Chile, Latinoamérica y la experiencia holandesa”. Ponencia al seminario internacional realizado en Santiago, año 2002.



En torno a lo señalado en los párrafos precedentes, se proponen los siguientes lineamientos para el diseño de programas:

- a) Generar un programa de articulación entre el mundo empresarial y los jóvenes, que posibilite que jóvenes que están en la educación media, en los últimos dos años, conozcan el mundo de la empresa y puedan saber cuál es el mundo del trabajo, las exigencias y cuáles son las herramientas que se utilizan, contribuyendo, además, a que las empresas se vinculen desde una perspectiva distinta con los jóvenes, acercándolos al mundo empresarial²⁵.
- b) Fortalecer la educación dual empresa-escuela, que permite a jóvenes que están en la educación media técnico-profesional y en la educación superior técnica puedan, de forma permanente y sistemática, durante su proceso educativo, vincularse al sector productivo relacionado con la especialización que estudia. De tal forma de otorgar mayor pertinencia y sentido a lo que se estudia, generando un acercamiento distinto a su futura inserción laboral y a su proceso formativo, aprovechando al máximo el período de estudio, considerando que, posiblemente, será la última vez que estará inserto en un proceso de educación sistemático y de más largo plazo.
- c) Desarrollo de capacidades emprendedoras de los y las jóvenes, que les permita vincularse con el ámbito productivo desde la escuela, no solo en el sentido ya planteado de que los jóvenes conozcan una empresa y sus procesos productivos, sino que dentro de su lugar de estudio²⁶.
- d) Desarrollo de empleabilidad (vinculado al concepto de desarrollo de capital humano) en jóvenes, de tal forma de crear valor en el trabajo, de desarrollar habilidades mínimas relacionadas con competencias generales, conocimientos, experiencias y habilidades técnicas e interpersonales básicas y, además, con la posibilidad de desarrollar estudios integrales y permanentes, asumiendo que ya no basta un oficio o profesión.

²⁵ Una experiencia de esta naturaleza se desarrolló en Estados Unidos durante la Administración Clinton, donde se hizo una gran campaña en los veranos, haciendo que jóvenes del último año de la educación media y primeros años de *college* tuvieran acceso al mundo empresarial y se interiorizaran de las dinámicas de funcionamiento de una empresa.

²⁶ Por ejemplo, si un grupo de estudiantes tiene que juntar recursos para hacer la gira de estudios, pueden aprender a hacer análisis de mercado local, encuestas en el barrio para ver qué cosas hacen falta y pensar cómo proveerlas. Que aprendan ahí en la escuela, montando empresas desde el proceso de aprendizaje.



4.3 Primera experiencia laboral: apoyo al primer empleo.

El joven que está ingresando al mercado laboral es una persona sin experiencia previa y con una formación educativa aún precaria, sea porque se encuentra estudiando y trabaja para solventar sus gastos o para ayudar a la familia de los padres. La falta de experiencia laboral previa, el escaso conocimiento y funcionamiento del mercado, sumado a la poca confianza que existe en las capacidades y habilidades de los jóvenes por parte del sector privado hace que la contratación de mano de obra juvenil sea considerada de alto costo, comparada con su productividad y condiciones contractuales. Es necesario, entonces, pensar en instrumentos que apoyen al joven o a la joven en su primer empleo, de forma tal que sea atractivo para el mercado del trabajo en términos de costos *versus* el potencial que representan los y las jóvenes respecto a sus capacidades de aprendizaje.

En este sentido, se debiera disminuir el costo inicial de contratación y por un período largo, de común acuerdo con la empresa y eximirlos de cotización previsionales. Inglaterra ha desarrollado esta experiencia que consiste que por un período de tres años se libera a la empresa de pago de cotizaciones.

4.4 Diversificación de las condiciones de trabajo, ampliando oportunidades a distintas formas de empleo

La necesidad de conciliar el trabajo con otras actividades y funciones, así como las características actuales de los procesos productivos, hacen necesario diversificar las condiciones del trabajo, ampliando las posibilidades de desarrollar actividades, que reporten ingresos. Asociado a lo anterior, está la necesidad de concentrar los esfuerzos gubernamentales en proveer los instrumentos para desarrollar procesos de capacitación permanente. Básicamente, dado que los diferentes niveles de escolaridad implican distintas formas de inserción y permanencia en la ocupación, en términos de la calidad, remuneraciones y grados de estabilidad y seguridad en el empleo, se trata de señalar el alto valor que los y las jóvenes le otorgan a la educación y la capacitación como herramientas de movilidad social, de allí el interés en conciliar educación con trabajo, así como con otras actividades, como el cuidado de los hijos, para lo cual se podría considerar:

- a) Extender hasta los 21 años la aplicación del salario mínimo que está establecido para los jóvenes entre 15 y 18 años, pero condicionado a un conjunto de incentivos vinculados con capacitación y formación, y sin pérdida de beneficios de la seguridad social, como lo es la salud, así como los beneficios del trabajo.

- b) Fomento del emprendimiento productivo juvenil orientado al desarrollo de trabajo independiente, para lo cual pudiera considerarse que las instituciones públicas que desarrollan programas en este ámbito, pero sin focalización para el grupo juvenil, destinen un porcentaje determinado para el fomento y apoyo de microempresas productivas conformada por jóvenes que presenten capacidades emprendedoras.
- c) Difusión e incentivo de las jornadas de trabajo contempladas en el código laboral que representan la posibilidad de que la tasa de participación femenina aumente y se incremente la colocación de jóvenes que les interese conciliar estudio con trabajo. Evaluar el uso de las distintas jornadas por parte del demandante de fuerza de trabajo y las motivaciones de por qué se usa o no se usa las modalidades que contempla la legislación actual.
- d) Fomentar y difundir la contratación de media jornada.

4.5 Apoyo para ampliar las oportunidades de que mujeres jóvenes permanezcan en el sistema educativo y/o ingresen al mercado laboral

Generar una red de atención de cuidado de hijos para aquellas jóvenes que quieran estudiar y/o trabajar pero no tienen con quién dejar el cuidado de los hijos. Inicialmente se podría considerar ampliar la red de instituciones como JUNJI e INTEGRA²⁷ para que adolescentes y jóvenes hasta 24 años tuvieran un puntaje adicional y preferencia para acceder a la oferta existente, siempre y cuando acrediten que están estudiando (mediante certificado de alumna regular) o que trabajan (mediante carta de la institución donde trabajan).

4.6 Herramientas para enfrentar escenarios en proceso de cambio permanente

Finalmente, se plantea la necesidad de abordar de manera sistemática el problema del llamado “analfabetismo digital” entre los y las jóvenes provenientes de los segmentos más cadenciados de la población. Para ello se requiere evaluar los instrumentos existen-

²⁷ INTEGRA es una fundación privada, sin fines de lucro, presidida por la esposa del Presidente de la República. Fundación INTEGRA es una red nacional de recursos humanos e infraestructura que trabaja a favor de la infancia. La tarea de Fundación INTEGRA es lograr el desarrollo integral de niños y niñas, de entre tres meses y cinco años de edad, que viven en situación de pobreza. Para ello, cuenta con un programa Educativo Nacional de excelencia, que reconoce los Derechos del Niño, respeta la diversidad, promueve valores fundamentales e incorpora a las familias y a la comunidad. Actualmente, la JUNJI está orientada a mujeres que no trabajan o lo hacen en sus hogares y que, por lo tanto, pueden dejar a sus hijos en el jardín infantil a las 10 de la mañana y retirarlos a las 4 de la tarde, horario incompatible con una mujer que trabaja fuera de la casa desde las 8:30 hasta las 18:00 y que, adicionalmente, suma a su jornada 2 horas de transporte, por ejemplo.

tes (portales de Internet, infocentros, programas de capacitación, etc.), los que no parecen haber tenido el impacto esperado en cuanto a realizar su potencial para la acumulación de capital humano y social de los y las jóvenes. Se trata de un factor estratégico ineludible al pensar en el largo plazo incorporando las tendencias de cambio permanente de los escenarios que conforman el mundo del trabajo, lo que corresponde a un eje de corte transversal, que debe orientar la reflexión estratégica. Se refiere, justamente, al cambio cultural y, por lo tanto, de largo plazo. Esto es, la incorporación del concepto de *trabajo* al imaginario colectivo de las nuevas cohortes, de manera que estas asuman su inserción como un proceso en el que les cabe una cuota importante de iniciativa y proactividad. Esta incorporación conceptual no significa un reemplazo o la relegación del concepto de *empleo*, más bien lo complementa en la medida que este último sea también percibido en ese imaginario como un proceso de *trabajo* personal, una suerte de *empresa* personal en la que cada individuo se compromete, más que un producto o resultante exclusivo de –por ejemplo– una malla curricular o una dote de capital social determinados. El concepto apunta en la dirección de articular esos y otros factores, de acuerdo con las condiciones específicas del mercado y los instrumentos públicos y privados de apoyo disponibles para la ejecución de tal *empresa*.

REFERENCIAS

- ALTENBURG, TILMAN; QUALMANN, REGINE; WELLER, JÜRGEN, “Modernización económica y empleo en América Latina. Propuestas para un desarrollo incluyente”. CEPAL Serie N° 2 Macroeconomía del Desarrollo, División de Desarrollo Económico, Santiago, Chile, marzo 2001.
- BRUNNER, JOSÉ JOAQUÍN; ELACQUA, GREGORY, “Informe sobre el Capital Humano en Chile”. Escuela de Gobierno, Universidad Adolfo Ibáñez, mayo 2003.
- Centro de Estudios de la Mujer, 2004.
- GARCÍA-HUIDOBRO, GUILLERMO, “Las Políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile”, CEPAL, Serie N° 17 Macroeconomía del Desarrollo, División de Desarrollo Económico, Santiago, Chile, diciembre de 2002.
- IBÁÑEZ, SERGIO, “Inserción laboral juvenil: análisis de variables relevantes y perspectivas de política”, Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Escuela de Ingeniería Industrial, U. de Chile, enero 2003.
- INJUV:
- La eventualidad de la inclusión social, análisis de los resultados de la tercera encuesta nacional de juventud. Santiago, 2001.
- Primera y Segunda Encuesta Nacional de Juventud, año 1994 y 1997.
- Informe preliminar Cuarta Encuesta Nacional de Juventud, abril 2004.
- Evaluación del diseño de las políticas de empleo orientadas a los y las jóvenes. Realizado por FLACSO para el Instituto Nacional de la Juventud, abril 2003.

- REINECKE, GERHARD, "La situación laboral en América Latina, en ¿Cómo combatir el desempleo en la nueva economía? Un análisis de Chile, Latinoamérica y la experiencia holandesa, CISO, Santiago, 2002.
- SCHKOLNIK, MARIANA, "Tensión entre Familia y Trabajo". En Arriagada I. y Aranda, V. "Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales; necesidad de políticas públicas eficaces. CEPAL, Santiago, 2004.
- _____, "Otra mirada al desempleo juvenil; desafíos del nuevo milenio". Mintrab, Documento de trabajo, 2002.
- TOKMAN, VÍCTOR, 2003, "Desempleo Juvenil en el Cono Sur. Causas, consecuencias y políticas". Serie Proner, Fundación Friedrich Ebert, 2003.
- WELLER, JURGEN, "La problemática inserción laboral de los y las jóvenes", en series CEPAL: Macroeconomía del Desarrollo, diciembre 2003.
- YAÑEZ, SONIA, 2004, "La Flexibilidad Laboral como Nuevo Eje de la Producción y la Reproducción", en El Trabajo se Transforma: Relaciones de producción y relaciones de género, Rosalba Todaro/Sonia Yáñez, editoras, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, Chile.

Propuestas sobre Políticas, Programas y Proyectos para el Fomento de la Inserción Laboral de Jóvenes en Chile

*Marcelo Charlin**
*Paulina Fernández***
*Francesca Camelio****

Este capítulo da cuenta del estudio realizado por FLACSO durante la segunda etapa del Proyecto. A partir de su primera etapa se produjeron tres documentos¹ que

- * Arquitecto de la Universidad de Chile, Master y Doctor en Sociología de la Universidad de York, Toronto, Canadá. Es Profesor-Investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-Chile. Trabaja en evaluación de políticas y programas públicos y en planificación, especialmente en los niveles local y territorial. Actualmente dirige en FLACSO el Portal del Desarrollo orientado, entre otros aspectos, al apoyo del micro-emprendimiento juvenil.
 - ** Socióloga de la Universidad de Brasilia y Magíster en Gestión y Políticas Públicas del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Fue jefa del departamento de estudios del Instituto Nacional de la Juventud, donde desarrolló una importante tarea en la realización de una serie de investigaciones sobre juventud, además de su participación en la elaboración de varias de las Encuestas Nacionales de Juventud del INJUV. Llegó a ser directora del Instituto y actualmente ocupa el mismo cargo en el Servicio Nacional de Menores. Es experta en políticas y programas orientados a los jóvenes, especialmente en el ámbito del trabajo.
 - *** Socióloga de la Universidad Alberto Hurtado, ha trabajado sobre las nuevas condiciones de trabajo en Chile. Se ha desempeñado como investigadora de FLACSO en varios estudios vinculados al tema y actualmente es profesional del Departamento de Estudios del Instituto Nacional de la Juventud.
- ¹ CIDE, Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile; KALEIDO, Estudio sobre requerimientos de la demanda laboral; FLACSO, La inserción laboral de jóvenes y las experiencias de políticas públicas: el caso de Chile.

sintetizan y aportan información sobre las características de la inserción laboral de los y las jóvenes y las políticas públicas realizadas en los últimos 14 años en el país, así como sobre las expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Chile y los requerimientos de la demanda laboral. El conjunto de documentos anteriormente mencionados, han servido como fundamento para la elaboración de las propuestas que aquí se plantean.

Para alcanzar el objetivo del estudio en esta fase se desarrollaron cuatro etapas sucesivas y complementarias: en primer lugar se sistematizó la información contenida en los informes de los tres estudios realizados durante la primera fase de este proyecto, referidos más arriba. En segundo lugar se realizó un conjunto de entrevistas con actores relevantes vinculados directa e indirectamente a la temática de la empleabilidad juvenil². A partir de este trabajo se redactó un primer documento con los resultados de la investigación, el que sirvió como base para la fase siguiente.

En tercer lugar, se implementó un taller en el que participaron jóvenes líderes en los ámbitos social, estudiantil, cultural, municipal, entre otros. En el marco de este taller se discutió y trabajó grupalmente en torno al primer documento de trabajo y a las presentaciones realizadas por expositores invitados. El debate y los resultados de los trabajos de grupo desarrollados fueron sistematizados e incorporados al proceso de formulación de propuestas, con el que se redactó un segundo documento de trabajo conteniendo un conjunto de propuestas preliminares las que, finalmente, se presentaron en un seminario al que se convocó ampliamente a actores relevantes del mundo político, privado, decisores y diseñadores de políticas.

El presente capítulo, entonces, recoge los comentarios, observaciones y críticas realizadas en cada una de las etapas señaladas. El formato final de las propuestas que en él se presentan, sin embargo, son de responsabilidad de los autores y siguen sujetas al estudio y análisis de los expertos, los políticos y los jóvenes.

ANTECEDENTES GENERALES

La transición demográfica (reducción del tamaño de las cohortes etarias) y la estadía media más prolongada de los y las jóvenes en el sistema educativo tienden a reducir la presión de la oferta de jóvenes en el mercado de trabajo. Además, el aumento del nivel educativo hace que los nuevos entrantes de la región tengan una preparación formal cada vez mejor. A la vez, estudios han detectado un sesgo de la demanda laboral a favor de ocupados con mayor calificación.

² Ver anexo con la lista de entrevistas realizadas.

De esta manera, frecuentemente se ha sostenido que las tendencias, tanto en la oferta como en la demanda, tenderían a favorecer las perspectivas de los y las jóvenes en el mercado de trabajo, mientras que se ha identificado al personal de mayor edad como el principal “perdedor” de los cambios tecnológicos y económicos en curso. Sin embargo, los indicadores laborales no confirman estos supuestos respecto a los y las jóvenes, pues en los países de la región persisten altas tasas de desempleo juvenil y los nuevos puestos de trabajo para este grupo etario se caracterizan por elevados niveles de informalidad, lo que contribuye a los altos niveles de pobreza.

En este capítulo se sugiere un conjunto de lineamientos y propuestas que debieran desarrollarse para abordar de manera oportuna y pertinente los temas relacionados con el fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes. Es importante señalar que las propuestas se han centrado en aquellos aspectos que las políticas públicas no están abordando en la actualidad y en función de los nudos de problemas definidos.

1. METODOLOGÍA

Para lograr los objetivos planteados con respecto a la formulación de propuestas de política y programas orientados a la incorporación de los y las jóvenes al mercado laboral, así como al fortalecimiento de su empleabilidad, la metodología se desarrolló en las siguientes etapas secuenciales y complementarias.

1.1 Documento preliminar de propuestas de políticas, programas y proyectos que se elaboró con la información de los tres estudios mencionados y bibliografía adicional. Es genérico y no especificó si las propuestas implican modificaciones de cualquier naturaleza, ni tampoco especificó los actores que deberían o podrían hacerse cargo de ellas, la institucionalidad óptima, las necesidades de coordinación, beneficiarios, alcance territorial u otro aspecto relevante.

1.2 Entrevistas en profundidad a expertos en materia de política pública, empleo, educación y juventud. Se realizó un total de 11 entrevistas a expertos vinculados a temas de empleo (acercamiento más genérico), y expertos que se manejan en la tríada empleo-educación-juventud. Una vez realizadas las entrevistas, se procedió a su transcripción y análisis. Estas entrevistas constituyeron un material clave para avanzar hacia la construcción de propuestas más detalladas de políticas, programas y proyectos de fomento al empleo juvenil, con información relativa a la institucionalidad necesaria, a los actores involucrados y al rol privado en estas materias de responsabilidad social.

1.3 Taller con organizaciones de representación juvenil, cuyo objetivo fue conocer la opinión de actores juveniles vinculados a diferentes organizaciones del ámbito social, estudiantil, político y cultural, respecto de la problemática del empleo juvenil en Chile y posibles vías de solución. Con posterioridad al taller y a las entrevistas se elaboró un

documento conteniendo un conjunto de propuestas, las cuales consideran en su formulación tanto la discusión realizada en el primero como la sistematización de las segundas.

1.4 Seminario nacional sobre políticas de inserción laboral juvenil, cuyos propósitos fueron discutir, i) reflexionar y analizar los aspectos tanto objetivos como subjetivos que están relacionados con las problemáticas asociadas al acceso de empleo por parte de grupos de jóvenes; ii) identificar si las acciones que se realizan en la actualidad resultan satisfactorias al ser confrontadas con los nudos de problemas asociados al fenómeno que nos interesaba investigar, y iii) averiguar dónde y en qué ámbitos se focalizan los vacíos relevantes de abordar en una política pública de fomento al empleo y la empleabilidad juvenil.

2. CUESTIONES A CONSIDERAR PARA LA ELABORACIÓN DE PROPUESTAS DE POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS ORIENTADOS A FOMENTAR EL ACCESO DE LOS Y LAS JÓVENES AL MERCADO LABORAL

2.1 Estado del arte: marco jurídico 2000-2005: la reforma laboral

La última modificación de la legislación laboral chilena fue aprobada en septiembre del 2001, luego de dos años de tramitación parlamentaria y debate entre los actores interesados: trabajadores, empresarios y gobierno. En lo básico y general, los temas planteados en el proyecto de reforma se pueden resumir en torno a los siguientes ejes temáticos:

a) Autonomía de las partes: Se trata de reubicar los aspectos regulatorios desde la norma hacia la negociación y el acuerdo entre las partes, a partir del supuesto que las partes involucradas cuentan con la capacidad y la madurez suficientes para acordar la forma de trabajo en conjunto. Para tal efecto, el Estado deberá garantizar un marco de institucionalidad democrática que permita *combinar las dimensiones de conflicto y cooperación inherentes a toda acción social* (Frías, 2000:23). Se facilita la negociación colectiva permitiendo que se tomen decisiones dentro de las empresas que se adapten a las nuevas condiciones establecidas por la reforma, en función de los escenarios políticos, económicos y sociales producto de la transición democrática, disminuyendo las rigideces heredadas y mantenidas durante la década de 1990. Por otra parte, se flexibilizan los requisitos para la organización de sindicatos impulsando la autorregulación vía estatutos, manteniendo la presencia mediatizadora del Estado cuando ello se requiera. El objetivo es que los trabajadores planteen su propia forma de organización.

b) Flexibilidad pactada: En esta área se sustituye la noción o perspectiva *desregularizadora* concebida durante el régimen militar, por una aproximación *regulada*, a la que concurren trabajadores y empresarios. Es así como se pretende generar un cambio estructural en el

sistema de relaciones laborales por la vía de la *flexibilidad pactada*, permitiendo que los actores asuman un rol protagónico equilibrado, con autonomía, de acuerdo a sus propias realidades, favoreciendo el consenso en beneficio mutuo de las partes involucradas.

c) Equilibrio entre las partes: Se trata de promover la afiliación sindical en Chile con el propósito de establecer las bases de un sistema con autonomía, equilibrio y flexibilidad pactadas. En esta materia se intenta avanzar en la negociación colectiva, estableciendo un conjunto de medidas que faciliten dicho proceso, despejando obstáculos y permitiendo que este derecho pueda ampliarse. Se espera que tanto la negociación salarial como el ejercicio del derecho a huelga se den al interior de las empresas, pero también interempresa. El límite en ambos casos se establece en caso de que se ponga en juego la continuidad de la empresa, toda vez que ello pone en peligro a las dos partes de la negociación. En esta línea se contempla favorecer las instancias de mediación, la búsqueda de acuerdos entre los actores y el equilibrio del proceso.

d) Incorporación de los derechos constitucionales al interior de la empresa: Este es un criterio de carácter más doctrinario y dice relación con la vigencia de los derechos fundamentales al interior de la empresa, a partir del supuesto que se han logrado avances importantes en materia de protección y derechos ciudadanos, no así en relación con el mundo específico del trabajo. En este aspecto cobra especial relevancia la noción de *ciudadanía laboral*, entendida como *la supresión de aquellos variados tipos de discriminación que existen al interior de las empresas debiendo salvaguardarse el derecho a la propia imagen, el derecho a la propiedad privada, etc.* (Frías, *op cit.*: 25).

e) Prevención de prácticas antisindicales: Se cautela el control y sanción de las prácticas antisindicales, otorgando una participación más protagónica a la Dirección del Trabajo.

f) La empresa como espacio de encuentro y participación: Se pretende propiciar una empresa participativa, basada en el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios, en pro del objetivo de *trabajo decente*, entendido como el trabajo en condiciones de higiene, salud y dignidad personal resguardadas, evitando el trabajo infantil y promoviendo la participación.

g) Promoción del empleo y nuevas formas de contratación: El foco de esta propuesta corresponde a ajustar las modalidades de contratación a las condiciones del nivel actual de desarrollo de la economía y el trabajo. Se trata de que estas modalidades se relacionen con nuevos tipos de vinculación del trabajador con las unidades productivas. Ello en virtud de que los escenarios emergentes tienden a marginar de la legislación laboral a un número cada vez mayor de trabajadores, por lo que es necesario establecer las normas legales para regular situaciones tales como, el *teletrabajo*, el trabajo domiciliario, el trabajo *part-time*, y el modelo de empresas suministradoras de trabajadores. También se contempla nuevas figuras legales, como el *contrato de trabajo en formación*, que amplía el contrato de aprendizaje. Lo anterior es de particular



relevancia con respecto a promover la incorporación de trabajadores jóvenes al mercado laboral, flexibilizando sus contrataciones y asociando estas a la capacitación, aspecto fundamental para los y las jóvenes en busca de la primera experiencia laboral. Se incorpora, además, el concepto de *capacitación continua*.

Los ejes temáticos enumerados fueron debatidos por tres comisiones técnicas aceptadas por las partes y coordinadas por el *Consejo de Diálogo Social*. Luego de un intenso proceso de discusión y negociación, el 11 de septiembre de 2001 se aprobó la Ley de Reforma Laboral, estructurada en tres capítulos: Negociación Colectiva, Contrato Individual y Organizaciones Sindicales:

Capítulo Negociación Colectiva:

- Fuero para los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, desde los 10 días anteriores a la presentación de un proyecto y hasta 30 días después de la suscripción del mismo. Este fuero se extiende por 30 días adicionales, desde la terminación de la negociación, a los integrantes de la comisión negociadora que no gocen de fuero sindical.
- Se establece el encarecimiento del reemplazo de los trabajadores en huelga, fijando un bono de 4 UF por reemplazante a repartir entre los huelguistas.
- Se extienden los beneficios a los trabajadores que habiendo sido contratados por la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento de acuerdo colectivo, pacten tales beneficios.
- Luego de votada la huelga, existe la posibilidad de hacer uso –con 48 horas de plazo– de los buenos oficios del inspector del Trabajo para que las propias partes puedan encontrar soluciones sin tener que llegar a la huelga. Desde dicha solicitud, el mediador tiene 5 días hábiles para llevar a cabo su cometido.
- Se establecen disposiciones relativas a la información que tendrán derecho a solicitar los trabajadores en la negociación colectiva. Los sindicatos o grupos negociadores pueden requerir información financiera oficial de la empresa a fin de preparar el proyecto de contrato colectivo, tres meses antes de su presentación. El empleador deberá entregar los balances y proyecciones de mercado de los últimos años.
- Se establecen mayores exigencias a la negociación colectiva de los grupos negociadores.

Capítulo Contrato Individual

- Se aprobaron las indicaciones del Gobierno orientadas a precisar el concepto de *subterfugio* respecto de las sanciones que pueden recibir los empleadores que evadan los derechos laborales alternando la naturaleza jurídica de la empresa.
- Se regula la facultad de la Dirección del Trabajo para autorizar jornadas especiales para empresas en funcionamiento y para las que inicien sus operaciones, requiriendo el acuerdo de los trabajadores en caso que los hubiere.
- Se rebaja de 48 a 45 horas semanales la jornada de trabajo a contar del 1 de enero de 2005.
- Las reformas contemplan cuatro modificaciones en el área de jornadas de trabajo y el descanso dominical. Una de las más importantes se refiere a que los trabajadores exceptuados del descanso dominical tendrán derecho a dos domingos de asueto en el mes. A ello se suma el que los trabajadores del transporte rebajarán su jornada de 192 a 180 horas mensuales (para equipararla con la disminución general de 48 a 45 horas). Por su parte, para los empleados del rubro de gastronomía, la jornada disminuye de 72 a 60 horas semanales. Además, los empleados del transporte interurbano de carga sumarán los tiempos de espera a sus horas trabajadas. Por último, se establecen nuevos requisitos que regulan el trabajo en horas extraordinarias.
- En materia de multas, se aprobó su aumento cuando haya infracciones laborales y previsionales cuyo rango estará en directa relación con el número de trabajadores que tenga la empresa y de acuerdo con la naturaleza de la materia sancionada.
- Frente al despido injustificado o improcedente, se fijan los incrementos significativos en las indemnizaciones cuando el Tribunal del Trabajo establezca la existencia del hecho. Cuando la causal invocada injustificadamente es de necesidades de la empresa (Art. 161), la indemnización aumentará en un 30%; si se aplica injustificadamente la conclusión del trabajo o servicio, caso fortuito o fuerza mayor (Art. 159), aumentará en un 50%. Cuando se aduzca indebidamente de hecho y en general, incumpliendo gravemente las obligaciones del contrato (Art. 160), el aumento corresponde al 100% cuando el juez determine que el empleador carecía de motivo plausible para despedir al trabajador.
- Se elimina como causal de despido las injurias de los trabajadores.
- Se establece pago de indemnizaciones manteniendo la obligatoriedad del pago íntegro de estos dineros, pero se establece que las partes podrán pactar ante el inspector del Trabajo su cancelación en cuotas.
- Con respecto a los trabajadores agrícolas de temporada (*temporeros*), se explicitó la obligación del empleador de costear los gastos de alimentación, alojamiento y traslado de los trabajadores temporeros, cuando proceda su pago.

- Se establecen controles y revisiones aleatorias, generales e impersonales a fin de resguardar la dignidad del trabajador, evitando persecuciones personales.
- Se establece un nuevo contrato en modalidad de Trabajo-Formación, orientado a incentivar el acceso al empleo de trabajadores y trabajadoras jóvenes, y el contrato por jornadas parciales que hace compatible el trabajo con el estudio y/o el cuidado de los hijos.
- Se establece la posibilidad de recurrir a la Inspección del Trabajo en caso de ofertas de trabajo discriminatorias y se declara que la invalidez no es causal para rechazar un postulante o poner término a un contrato laboral.
- Se presume a favor del trabajador a domicilio en caso de litigio o desacuerdo de partes.
- Se norma sobre la posibilidad de pactar más de una función en el contrato de trabajo (polifuncionalidad) y se incorpora al Código del Trabajo a los trabajadores de notarías, archivos y conservadores.

Capítulo Organizaciones Sindicales

- Se establece el fuero para la constitución del sindicato, desde los 10 días anteriores y hasta los 30 días posteriores a su formación, con un máximo de 40 días.
- Se facultó a la Dirección del Trabajo para que registre los fallos por prácticas antisindicales o desleales y publique semestralmente la nómina de infractores.
- En relación con los fueros sindicales, se reduce la cantidad de trabajadores necesarios para constituir un sindicato y se otorga fuero a todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, hasta 30 días después de concluida la negociación.
- Se establece el reintegro de trabajadores despedidos por prácticas antisindicales, teniendo el trabajador no aforado la opción de escoger entre reintegrarse o recibir una indemnización mayor.
- Se simplifican los mecanismos de constitución, afiliación y reforma de estatutos de las organizaciones de grado superior, eliminando el requisito que demanda la presencia de un ministro de fe para acreditar dichas acciones.
- Se introduce cambios en las causales para la disolución de una organización sindical, inhabilitando a la empresa para demandar dicha disolución.

Como se puede ver, la nueva ley laboral acoge la mayoría de las propuestas planteadas en el proyecto sometido a trámite parlamentario y debate de comisiones. Sin embargo –y aunque la ley privilegió las instancias de negociación, arbitraje, así como la búsqueda y promoción de acuerdos entre los actores y el equilibrio en las atribuciones y derechos–, el empresariado mantuvo una actitud crítica de rechazo a las normas establecidas en la ley y, por su parte, la Central Unica de Trabajadores (CUT) se abstuvo simbólicamente de presentarse en la ceremonia de promulgación de la misma.

Cabe destacar que la ley contempla dos referencias explícitas a los y las jóvenes trabajadoras(es), en relación con la definición de un nuevo contrato en modalidad de Trabajo-Formación, orientado a incentivar el acceso al empleo de trabajadores y trabajadoras jóvenes y el contrato por jornadas parciales que hace compatible el trabajo con el estudio y/o el cuidado de los hijos.

Se puede decir que, en muchos sentidos, el segmento etario de trabajadores(as) comprendido entre los 15 y los 24 años de edad no ha sido objeto de una *estrategia* político-programática consistente. Ello pese a haberse implementado una institucionalidad –el Instituto Nacional de la Juventud, INJUV– que, dada la ausencia de un acento específico desde el Estado, no ha contado con los medios adecuados para desarrollar una función eficaz en materia de recomendaciones y aportes para el diseño efectivo de políticas y programas, que hayan contribuido a generar un marco estratégico para abordar la temática juvenil de manera integral y coherente, desaprovechando así un contingente profesional con alta calificación y comprometido con una producción de conocimiento e información en profundidad sobre los temas de mayor relevancia en torno a los diversos ámbitos de la realidad juvenil del país: cultura, educación, trabajo, género, participación, etc.

Lo anterior no significa que no se haya enfrentado el tema de la empleabilidad juvenil durante el período 1990-2005. Muy por el contrario, ha habido un número importante de programas y proyectos orientados, directamente, a la inserción laboral de jóvenes en el mercado del trabajo desde diversas perspectivas, con énfasis en la educación, la capacitación y la calificación de las personas jóvenes con el propósito de reforzar sus competencias para enfrentar y facilitar dicha inserción en condiciones de calidad. Ello, además de los programas y políticas laborales de carácter general que, indirectamente, contribuyen al mismo objetivo³.

³ En este sentido, el programa Chile Califica se ha propuesto crear el sistema nacional de competencias laborales. De este modo se pretende establecer una “moneda de cambio” entre el mundo de la formación y el mundo del trabajo en el ámbito de las competencias laborales, que permita diseñar una malla curricular técnico profesional basada en competencias laborales en concordancia con las necesidades del mundo de la empresa, las que deben ser incorporadas en la malla, en los planes de capacitación y de educación. (Entrevista a Ignacio Canales).



Es así como, desde 1990, las políticas en el ámbito del mercado del trabajo han estado lideradas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en particular, por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Inicialmente los programas estuvieron orientados a mejorar la empleabilidad de los trabajadores por medio de la implementación, actualización y desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias, promoviendo un funcionamiento ágil de la intermediación laboral (García-Huidobro, 2002). Estos programas han prestado especial atención a los trabajadores vulnerables del mercado del trabajo: los pobres. Como segunda prioridad se diseñó e implementó programas para atender las modalidades emergentes y/o “residuales” del “nuevo mundo” del trabajo: trabajadores eventuales por una parte y, por la otra, trabajadores insertos en sectores de actividad económica declinante o muy afectados por la apertura externa y la inserción en los mercados mundiales (globalización). Se intentó llegar con acciones de capacitación y empleo a las actividades informales, a las micro, pequeñas y medianas empresas, por medio de programas de asistencia técnica e instrumentos financieros (creación de un fondo multisectorial orientado al sector industrial, turismo, transporte, medios de comunicación, exportación, manufacturas y medio ambiente) (Aylwin, 1994).

En 1999 y como una forma de enfrentar los efectos negativos sobre el empleo de la “crisis asiática”, se reeditan programas de emergencia como los aplicados en la década de 1970, correspondientes a empleos de creación directa del Gobierno, financiados con fondos públicos. Dichos programas son implementados por los municipios para el desarrollo de proyectos intensivos en mano de obra local, a través de licitaciones en sectores tradicionales como vivienda y obras públicas. Esta modalidad es reemplazada el año 2001 con el Programa Pro-Empleo, liderado por el Ministerio del Trabajo y con la importante participación del sector privado. El programa subsidia la contratación directa de mano de obra por la empresa privada y provee capacitación fomentando, a su vez, la inserción de cesantes en experiencias de microemprendimiento.

La amplia variedad de políticas activas en el mercado del trabajo en Chile, tiene que ver con el diagnóstico de sus condiciones estructurales, de empleo abierto, donde los mayores afectados han sido los y las jóvenes, las mujeres en general y los sectores menos educados de la población. De esta manera, durante el período se ha privilegiado la focalización. Un ejemplo reciente y emblemático es el Programa Chile Solidario, el que consiste, básicamente, en un conjunto de políticas sectoriales (educación, salud, trabajo, etc.), orientado a la superación de la pobreza a través del mejoramiento del acceso a las redes de servicios y programas estatales dirigidos a los sectores más “duros” de la pobreza. Chile-Solidario surge como respuesta a las evaluaciones negativas de los planes municipales de empleo de emergencia generados el año 2000 y con el objetivo explícito de crear empleos productivos, estables y de calidad. La transición entre una filosofía y otra se realizó a través de un subprograma explícitamente denomi-

nado “Puente”, el que de ser un instrumento de transición se ha convertido en un programa exitoso en sí mismo.

A partir de 2002 se introduce, como complemento, el seguro de cesantía, como política de naturaleza “pasiva” innovadora con respecto a la experiencia histórica, cuyo énfasis ha sido la política “activa”.

En suma, si bien el tema de la superación de la pobreza y la inequidad cuasi estructural que persiste en el país ha sido una constante programática de los tres gobiernos de la Concertación desde 1990 a la fecha, lo que se expresa en la gran cantidad de políticas y programas implementados, como se dijo antes, no ha habido una definición estratégica que permita coordinar las acciones y otorgarles coherencia, permanencia y consistencia. Uno de los ámbitos más sensibles a dicha carencia es, precisamente, el de la juventud en general y, específicamente, el del trabajo juvenil.

2.2 El contexto en el que se desenvuelve el tema del empleo juvenil

La era de la información, las características propias de las sociedades modernas, la multiplicidad de mecanismos posibles para realizar intercambios de cualquier especie, hace que el mercado adquiera una centralidad no conocida en la vida de las personas; por lo tanto la inclusión o la exclusión social se juega en tener acceso al trabajo, más aún en países como los nuestros donde no opera el Estado de bienestar que asegura, por un tiempo determinado, ciertas condiciones mínimas de calidad de vida, y bajo el cuál el hecho de estar sin trabajo no significa, necesariamente, exclusión social, pérdida de identidad o incapacidad para acceder a bienes y servicios básicos para una calidad de vida digna.

Históricamente, el contexto en el que se empieza a hablar de exclusión social es aquel de una crisis general en Europa relacionada con el reconocimiento de la imposibilidad de lograr la plena ocupación y de apoyar el *welfare state*. En esta lógica se entiende que estos problemas son estructurales y ligados, por lo tanto, a diferentes factores sociales, económicos y culturales, que requieren ser comprendidos para que las acciones implementadas en la dirección señalada tuvieran los efectos deseados en el desarrollo y el bienestar social.

Los cambios en el mercado laboral (que tienen relación directa con los ajustes y requerimientos de una economía internacionalizada) están relacionados con el tema del desempleo juvenil, pues no necesariamente se consideran los aspectos objetivos que marcan los cambios de esa relación, ni tampoco los aspectos subjetivos de los propios actores involucrados, en cuanto a la comprensión y apropiación que hacen de los elementos que conllevan esos procesos. Por lo tanto, son procesos paralelos que no conversan entre sí, realidad que se expresa, al menos en el campo de las políticas

públicas, en la inexistencia de una institucionalidad cuyo foco de trabajo sea el empleo juvenil⁴.

Por ello es que el eje exclusión-inclusión social es un posible marco interpretativo desde donde mirar el tema del desempleo juvenil, donde el trabajo constituye, más que nunca, el foco y la centralidad en la vida de las personas, pues el intercambio de bienes y servicios se realiza mediante la transacción monetaria, la que, a su vez, es una función de los ingresos y, en consecuencia, del empleo. Es así que las personas estudian más años, postergan decisiones de conformación de familias, postergan definición de compromisos y se configuran identidades sociales a partir de la centralidad del individuo como gestor de su proyecto vital.

Entendemos por exclusión el debilitamiento o quiebre entre los vínculos que unen al joven con la sociedad, los que corresponden a aquellos mecanismos responsables de su integración o pertenencia al sistema social. La exclusión se refiere a debilitamiento, pues siempre existiría algún grado de integración o vinculación con la sociedad, por lo tanto, el problema se refiere a una inclusión desigual y marginal en el sistema social. Se trata de un vínculo social precario que genera inseguridad y se autorreproduce reforzándose en un círculo vicioso. Es de esta manera que se entiende la exclusión social, la que no es sinónimo de desintegración o no integración total al sistema social. La exclusión social es multidimensional y no es simultánea a todos los sistemas sociales, es decir, una persona no está excluida del todo, como se dijo, más bien entra y sale de los distintos subsistemas sociales.

Esto permite observar el fenómeno del empleo juvenil desde una distinta perspectiva, como un subsistema que se interrelaciona con otros subsistemas, los que influyen en su dinámica y funcionamiento. Por ello, las propuestas de políticas, programas y proyectos deben considerar la integralidad, la complementariedad y la interdependencia, entre otros factores, tales como que tanto el trabajo femenino adulto como el trabajo joven, en general, se considera una fuerza de trabajo secundaria, en función de una

⁴ Existe conciencia en el Estado respecto de la complejidad que representa el tema de la institucionalidad. En dicho sentido, Ignacio Canales, director del Programa Chile Califica, se refiere al tema en una perspectiva de articulación institucional, en cuanto a que lo que está haciendo Chile Califica es lograr las condiciones para lograr la formación permanente de las personas, para lo cual es necesario coordinar el mundo del trabajo con el mundo de la formación. Pero no pensando en una nueva institucionalidad, sino en la forma en que se puede articular la institucionalidad existente en ambos mundos. A juicio del Programa Chile Califica, esa articulación es la que se institucionaliza generando un lenguaje común: el clasificador de empleo, de ocupaciones, la malla curricular, competencias que deben servir para diseñar la malla. Son relaciones nuevas entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación y Chile Califica está trabajando con los dos mundos. Se necesita dialogar, y este diálogo se está generando con 25 redes de articulación de formación técnica para el mundo empresarial en todo el territorio nacional; levantando competencias laborales en varios sectores productivos con los empresarios (Entrevista con Ignacio Canales).



supuesta dependencia económica de otros, es decir, sus ingresos complementan el de otro que es el sostenedor principal⁵. Por ello, la calidad y las condiciones de trabajo a la que tienen acceso los y las jóvenes –asociándoles características propias de la edad– son precarias, sin la garantía de algún sistema de previsión social, generando casi un mercado paralelo e intermedio entre el mercado formal y el informal, no formalizado en cuanto a sus relaciones y condiciones laborales.

En el período 1990–2000 la cantidad de jóvenes inactivos aumentó significativamente, situación que se relaciona con una mayor permanencia de estos en el sistema educativo. Por otra parte, se observa una tendencia general en el periodo 1992–2002, que muestra un descenso en la proporción de ocupados que desempeñan oficios que requieren poca o escasa calificación y un paulatino aumento en el porcentaje de personas que desempeñan oficios que requieren mayor preparación.

Debido al elevado desempleo juvenil, que ha sido permanentemente más del doble del de los adultos, y al desplazamiento de trabajadores de actividades en declinación [entre 1990 y 1994], durante el gobierno del Presidente Aylwin se diseñaron políticas laborales destinadas a facilitar la movilidad de los trabajadores y la integración de los jóvenes al mercado laboral. Así, a los programas de capacitación existentes en la época se agregaron uno de capacitación laboral para jóvenes de escasos recursos y otro de reconversión laboral de trabajadores desplazados. La alta tasa de desempleo juvenil también justifica la necesidad de reformas profundas en el sistema educacional que faciliten la transición educación-trabajo (Mizala y Romaguera, 2001).

A ello se debe el que la presencia de fuertes desigualdades socioeconómicas en los jóvenes condiciona las probabilidades de mantenerse y finalizar su proceso educativo, generando una pérdida de expectativa de futuro, la que tiende a reforzarse progresivamente a medida que el o la joven se mantienen en el circuito de la exclusión. Finalmente la vida se constituye para ellos en el “aquí y el ahora”, lo que tiene consecuencias sociales importantes, con costos elevados para el desarrollo el país, con la consecuente desvalorización del bien de mayor valor, cual es el capital humano.

En resumen, la reflexión respecto al tema del empleo juvenil y cómo abordarlo desde las políticas públicas debe ser integral, amplia y específica a la vez, de tal forma que responda de manera diferenciada a las características en que la exclusión social se manifiesta. Lo que si está claro es que la pobreza y el desempleo usualmente aíslan a las personas, haciendo difícil su participación en instituciones sociales y su acceso a los circuitos identitarios, culturales, económicos, etc., debilitando su capital social y sus

⁵ FOSIS, Impacto del mercado laboral en la pobreza. Informe Final. Sin fecha.

vínculos con las redes propias del funcionamiento social. El problema del empleo juvenil es un fenómeno producido por la interacción de una pluralidad de procesos elementales que afectan a los individuos y a los grupos humanos, impidiéndoles acceder a un nivel de calidad de vida decente y participar, de acuerdo a sus capacidades, en los procesos de desarrollo. Lo que se quiere relevar es que, desde el concepto de exclusión, es posible pensar líneas de acción o políticas públicas con una visión más integral.

2.3 Características de la demanda del mercado laboral⁶

El crecimiento económico como resultado de las políticas implementadas en los últimos 15 años en América Latina, se mezcla con otros logros macroeconómicos alcanzados, pero insuficientes y frágiles. Se suponía que la sostenibilidad del desarrollo estaba plenamente asegurada en función del potencial de crecimiento de la economía capitalista globalizada y de la consolidación de los regímenes democráticos. Según los analistas económicos y políticos existían dos fenómenos centrales que estaban influyendo positivamente sobre nuestra realidad y que seguirían haciéndolo en el futuro: la globalización y el neoliberalismo. Ambos asegurarían, según las proyecciones, la aplicación de tales políticas económicas y con ello un óptimo crecimiento futuro.

Con la crisis asiática quedó en evidencia que en muchos países siguen prevaleciendo los deteriorados índices de pobreza y una mala distribución del ingreso. En algunos países de la región las protestas sociales han irrumpido con violencia poniendo en riesgo la gobernabilidad de esos países, la consolidación de la democracia y la estabilidad en la región.

Esta situación no solo es propia de América Latina. Estados Unidos e Inglaterra también exhiben problemas de distribución del ingreso y pobreza. En Europa, salvo en Holanda, prevalece el estancamiento y el desempleo, alcanzando niveles sin precedentes desde la Gran Depresión de los años 30. Según Osvaldo Sunkel (2000), en el plano internacional cuatro son las características centrales que podrían estar explicando la situación señalada anteriormente: 1) el crecimiento mediocre de la economía, 2) la incontrolable volatilidad financiera, 3) la extrema debilidad de la institucionalidad pública internacional, y 4) el empeoramiento sostenido de la distribución del ingreso mundial.

En este sentido, la internacionalización de la economía con los crecientes flujos de capital de los países más desarrollados hacia los menos desarrollados requieren que estos últimos provean las condiciones para hacer atractiva la inversión extranjera. Las

⁶ Este punto es un extracto del estudio de caso "Flexibilidad laboral para los jóvenes chilenos", elaborado por Paulina Fernández para optar al grado de magíster en Gestión y Políticas Públicas, de la Universidad de Chile.

condiciones no solo se refieren a la credibilidad de la institucionalidad económica y política de los países, sino que también a la calidad de la fuerza de trabajo en cuanto a sus conocimientos específicos y generales que permitan que la inversión en un país determinado sea rentable económicamente al asegurar niveles de productividad interesantes para los inversionistas extranjeros.

La forma como el capital se introduce en una economía puede generar nuevos puestos de trabajo, expansión del mercado de los insumos e incentivos para el aumento de los niveles de producción interna. Es por ello que el tema del capital humano ha ido adquiriendo cada vez mayor importancia para el desarrollo económico de los países, pues posibilita el aumento de la función de producción, a través no solo del mejoramiento de los niveles de productividad mediante la aplicación de mayor tecnología en los procesos productivos, sino que también por intermedio del mejoramiento de la fuerza de trabajo de tal forma que sea capaz de adaptarse a los cambios tecnológicos, a los nuevos estilos de gestión, a las exigencias que hace la demanda por mayor flexibilidad, no solo en la jornada de trabajo, sino que también en los salarios.

Este último tema ha generado bastante controversia en Chile, debido a la existencia del salario mínimo y los costos asociados al despido de un trabajador (indemnización), situación que afecta de manera muy especial a los y las jóvenes, debido a su falta de experiencia laboral, sus menores niveles de productividad y mayores dudas respecto a sus capacidades para adaptarse al cumplimiento de las reglas que requiere el estar insertos en el mundo del trabajo. Aun existiendo un salario mínimo especial para los jóvenes de menor edad (entre 15 y 18 años), este no ha afectado la disposición del sector privado a contratar jóvenes, lo que se debe básicamente, de acuerdo a lo planteado por los expertos entrevistados, al bajo nivel educacional que han alcanzado aquellos desertores del sistema educativo y la baja calidad de la formación de aquellos que tienen educación media completa.

Se suma a lo anterior la falta de confianza del mercado laboral, especialmente del sector privado, respecto a las competencias que entrega el sistema educativo para una inserción laboral adecuada. En este contexto, al relacionar los costos salariales y no salariales con los niveles de productividad (considerando que cuesta lo mismo contratar una persona de 19 años que una de 30), para el sector empresarial no resulta atractivo (rentable) contratar mano de obra juvenil.

La reforma educacional en Chile, así como la reciente aprobación del proyecto de ley que hace obligatorio los 12 años de escolaridad, y la implementación de un programa como el Chile Califica, dejan en evidencia la relevancia que tiene la inversión permanente en la formación de capital humano. En este sentido completar el ciclo de la enseñanza media formal se ha ido transformando en un requisito mínimo para los demandantes de fuerza de trabajo, ya que independiente de la calidad de la educa-

ción, esta representa de algún modo una certificación de competencias. La pregunta que surge es: ¿están los jóvenes preparados para las exigencias o requerimientos de la demanda del mercado laboral?

El progresivo incremento de la cantidad de años de estudios de los jóvenes, en comparación con sus padres o abuelos, no ha permitido superar ciertas falencias, observándose aún deficiencias importantes en la calidad de la educación que reciben y perciben los jóvenes. De modo que el mercado evalúa que la escuela no entrega las herramientas necesarias para que los jóvenes desarrollen un proyecto laboral claro al egresar de la educación media, ni tampoco está contemplado en el currículo escolar el desarrollo de un proyecto laboral y de vida.

“La demanda del mercado laboral, la empresa, sigue percibiendo que los jóvenes carecen de las habilidades laborales que se requiere, porque percibe que su formación desde el punto de vista del trabajo es precaria. O sea, un joven puede presentar mucha escolaridad, muchos diplomas, pero pocas habilidades laborales. Esto se debe al hecho de que en el mundo de la empresa se percibe que un joven podrá haber pasado muchos años por el sistema escolar sin haber visto nunca una empresa, nunca haber sabido cómo funciona el mundo del trabajo” (Entrevista a Julio Valladares, profesional, Ministerio de Hacienda).

Es importante, entonces, que la escuela y los sistemas educativos, en general, no sean considerados solo como un espacio de aprendizaje de conocimientos específicos y sectoriales, sino que debiera generar acciones para el desarrollo de una cultura emprendedora, de forma transversal en el currículo educacional, área que debe ser incorporada en la política educacional chilena. Significa, por lo tanto, “una educación de mayor calidad que provea capacidades de comprensión e interpretación de las diversas materias, así como habilidades generales para el mundo laboral” (Schkolnik, 2002). Recién en el año 2002 se empiezan a introducir estos elementos en el currículo escolar.

Por su parte, los jóvenes saben que una mayor escolaridad no asegura acceso inmediato a un empleo ni a uno que cumpla con las expectativas que ellos tienen, pero sí tienen claridad de que tienen mejores posibilidades de una inserción laboral con mejores perspectivas futuras. Debido al contexto familiar y social que muchos de ellos viven, saben, por sus propios padres, familiares y amigos, de las consecuencias que implica el desertar de la escuela: empleos precarios de por vida.

Coherente con lo anterior, las cifras muestran un importante incremento de la escolaridad de los jóvenes de 15 a 24 años, cuando comparada con la escolaridad de este grupo en el año 1990; sin embargo, al desglosar la información para el tramo 19-24 años, se mantiene el alto porcentaje de jóvenes que no continúan estudios superiores, dada la baja cobertura de capacitación y becas. Es necesario, en tal caso, revisar y

analizar las características de educación general que reciben los y las jóvenes en la escuela, además ver la relación que tienen aquellos que están en educación técnico-profesional con el mercado laboral durante su proceso educativo⁷.

En este mismo sentido, Julio Valladares señaló que los empresarios, más allá de una conducta discriminatoria hacia los jóvenes, no están satisfechos de cómo la escuela prepara a las personas para enfrentar el mundo laboral, en términos de las habilidades generales que deberían tener, señalando

“que en conversación con los empresarios, el punto principal es que efectivamente los jóvenes sean un aporte, que tengan las capacidades y habilidades para hacer un aporte productivo a la empresa. Es ahí donde tenemos un bloqueo muy fuerte, que explica parte importante del desempleo juvenil. No solo porque es caro, sino porque la empresa no percibe al joven como fuerza de trabajo productiva. Primero lo percibe con faltas de disciplina laboral y, segundo, no lo percibe como un sujeto que tiene los dominios, las capacidades, los conocimientos para poder insertarse específicamente en el mundo del trabajo”.

Ambos temas planteados, a su juicio, conducen al ámbito de la educación, donde se evidencia que efectivamente la escolaridad ha aumentado en los últimos 10 años. Sin embargo, la percepción de la empresa es que esa persona con mayor escolaridad no tiene las habilidades laborales requeridas. Complementariamente, Mariana Schkolnik señaló, en la entrevista realizada, que

“existe una falta de preparación de proyectos laborales de los jóvenes desde la educación, donde no existe la vinculación con experiencias productivas concretas. Situación que ocurre con jóvenes que están en la educación media y en la superior. En este escenario, la educación técnico-profesional, al no tener vínculo sistemático con el mundo de la empresa, hace que los empresarios prefieran contratar jóvenes provenientes de la educación científico-humanista, porque evalúan que saben leer y escribir mejor (la tasa de desocupación de aquellos con educación técnica es mayor que los que tienen educación científica)”.

⁷ En el mismo sentido, el decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile, Joseph Ramos, menciona en la entrevista, a modo de ejemplo, el tema de la relación entre la extensión de los estudios universitarios y las remuneraciones en el sector público, relación que finalmente tiene un efecto negativo sobre la alternativa técnico-profesional y desincentiva la realización del concepto de educación continua al asumir que la mayor cantidad de años de educación universitaria son una suerte de “seguro” ocupacional, lo que no se condice con la realidad en cuanto a la rápida obsolescencia de la información y los conocimientos.



Además de no trabajar proyectos laborales integrados a las mallas curriculares, el sistema educativo no ha internalizado el cambio desde el concepto de empleo al de trabajo. Por lo tanto, no se ha asimilado el concepto de generar valor, de cuánto vale la persona y cuánto puede aportar a la sociedad, también desde una perspectiva emprendedora y no solo como empleado. En este sentido, enfatiza Schkolnik,

“cabe resaltar que en la reforma educacional el tema del proyecto laboral y del emprendimiento no está incorporado, no les enseña a imaginarse cómo generar un proceso para ellos de inserción laboral. Un tema relevante aquí es el capital social, de cómo generar redes de colaboración en torno al tema del trabajo, lo que es más notorio en los y las jóvenes de escasos recursos ya que salen absolutamente solos y sin ninguna asociación con el mundo del trabajo”.

Por otra parte, es necesario recordar que los nuevos empleos se generan en el sector servicios, por lo que cabe pensar que los y las jóvenes de clase media y de sectores más populares no serán obreros, sino que posiblemente van a desarrollar su vida laboral en este sector. Sin embargo, a este joven no se le han desarrollado sus capacidades comunicacionales, verbales y de manejo de nuevas tecnologías.

3. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL TRABAJO

Los antecedentes aportados anteriormente muestran que los problemas relacionados con el acceso al empleo no son homogéneos para el conjunto de los jóvenes, sino que hay problemas de acceso de grupos específicos: jóvenes con bajo nivel de escolaridad; jóvenes con riesgo de desertar de la educación; mujeres jóvenes que son madres, jóvenes que viven en situación de pobreza, jóvenes que son padres, entre otros.

Considerando estos elementos es que las políticas públicas desarrolladas desde el año 90 en los ámbitos de la educación y del trabajo se han hecho cargo, por una parte, de las características de la integración social de los y las jóvenes pobres y en condiciones de exclusión social. En la década de los 90, las políticas públicas estuvieron orientadas en dos grandes líneas de intervención. La primera, vinculada al ámbito de la educación, centrada en el aumento de los años de escolaridad de la población, en la mejoría de la calidad de la misma y en prevenir la deserción escolar, a través de la implementación de la reforma educacional. La segunda línea, orientada a mejorar los niveles de destrezas para que los jóvenes –provenientes principalmente de sectores de escasos recursos y desertores escolares– pudieran insertarse en el mercado del trabajo en mejores condiciones, a través de capacitación laboral y formación para el trabajo.

A partir de los logros obtenidos –mayor cobertura educacional, disminución de los niveles de deserción escolar, la amplia cobertura de los programas de capacitación laboral y el mejoramiento de la calidad de vida de la población expresada en la disminución de los niveles de pobreza– y de los cambios de escenarios del país, fruto de la creciente inserción de Chile en la economía mundializada, se ha generado un proceso de rediseño y de implementación de nuevos instrumentos orientados al mejoramiento continuo del capital humano, a través de la generación de intervenciones programáticas que permitan una mayor inversión en recursos humanos, una mayor vinculación entre el mundo de la escuela y del trabajo, un mayor desarrollo de capacidades emprendedoras y, finalmente, un mejoramiento continuo de las competencias. Para ello se ha venido desarrollando desde finales de los 90 un conjunto de programas que busca responder a los nuevos requerimientos.

A partir del año 2000, los programas han estado focalizados en aumentar la vinculación entre el mundo de la educación con el mundo del trabajo, en desarrollar capacidades emprendedoras, así como en atender a grupos específicos de jóvenes. Por otra parte, se han realizado reformas al Código del Trabajo tendientes a una mayor flexibilidad y adaptabilidad del mercado en general.

En el año 2002, se inicia el Programa Chile Califica (Programa de Educación y Capacitación Permanente), el que representa un salto cualitativo respecto a lo hecho antes por el Estado, al articular en un solo programa, de carácter multisectorial⁸, el trabajo y la educación, mediante el cual se pretende atender a los sectores más pobres de la población activa que requieren mejorar sus competencias laborales y sus niveles de alfabetización y escolaridad.

Adicionalmente, se da inicio a un conjunto de programas orientados a desarrollar la capacidad emprendedora de las personas y de los jóvenes en particular, así como a mejorar las condiciones de empleabilidad de estos últimos. Estas orientaciones de política responden a la creciente demanda por capital humano dotado de mayores conocimientos y destrezas. En este marco, el Ministerio de Educación a través de un trabajo conjunto con empresarios acuerdan tareas para la llamada “Agenda Pro Crecimiento II”, orientada a constituir el capítulo de dicho programa dedicado a la articulación entre educación y empresa, que contempla, entre otros, la implementación de un registro nacional de empresas de formación dual, la creación de un portal de emprendimiento y un fondo concursable orientado a establecimientos educacionales y la realización de un modelo de educación tecnológica.

⁸ La ejecución de este programa depende del Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo y la Dirección de Presupuesto. Sobre el Programa Chile Califica, ver el documento “Memorando para la acción 5 – Chile Califica. Plan de ejecución del programa, enero 2002”, Ministerio de Educación.

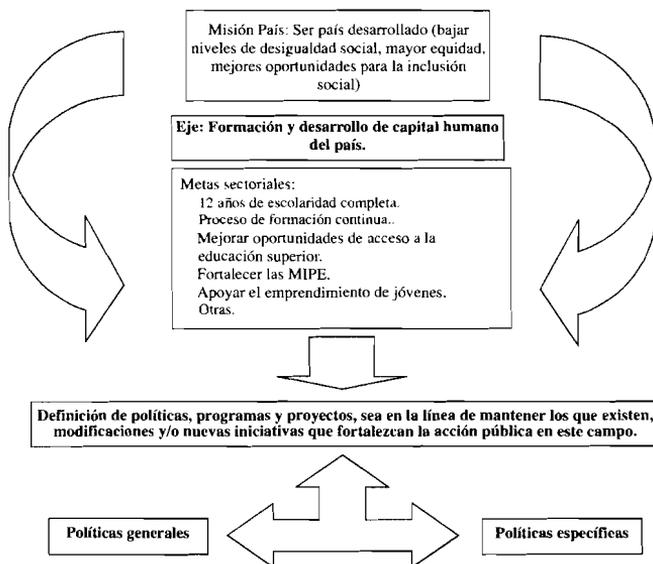


En este mismo esfuerzo, el Gobierno ha intentado avanzar hacia reformas legislativas que promuevan la diversificación de las modalidades de contratación y de las condiciones de trabajo, que posibiliten una mayor adaptabilidad a los requerimientos del mercado, de las empresas y de los/as trabajadores/as. El avance se evidencia sustancialmente en la reforma laboral, que permite mayores grados de flexibilidad laboral sin precarizar las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Sin embargo, pese a las distintas acciones que se desarrollan en el ámbito de la empleabilidad, capacitación y formación de los jóvenes, estas no se han traducido en la existencia de una política nacional de empleo, que incorpore la especificidad de lo juvenil y de género. Tampoco es posible identificar, en la actualidad, una institucionalidad responsable de ocuparse de este tema y de poner estas preocupaciones en la agenda pública y política. De hecho, según el director nacional del FOSIS, Mario Ossandón,

“en Chile no hay, para no hablar de institucionalidad, una simple oficina, encargada de atender el problema del empleo. El empleo en Chile nunca ha sido en sí un tema público. Es un tema que ha sido endosado, por así decirlo, al mercado, se ha convertido en un problema privado. Sin embargo, independientemente de los intereses en juego, el empleo sigue siendo un problema público, nunca será un problema privado (en realidad nunca en los problemas están los privados). El único problema de los privados es cómo aumentar la rentabilidad de su empresa, mientras que, por su parte, el problema de lo público es asegurarle el trabajo a todo el mundo. No se le puede pedir a la empresa que se haga cargo del problema público. La empresa va a ocupar trabajadores en la medida que lo necesite. De modo que, a mi juicio, lo que hay que hacer en primer lugar es designar a alguien para que se haga cargo del tema, del problema del empleo específicamente..., que se ocupe, entre otras cosas, de asegurar que todos los programas de fomento, por ejemplo, contemplen un capítulo de creación de empleo. Hoy día ningún programa es evaluado en función de cuánto empleo aporta sino que se evalúa en función de la rentabilidad propia de cada proyecto. Entonces, tampoco hay ninguna línea de fomento de financiamiento de activos...”.

Lo señalado se traduce, en definitiva, en que no necesariamente exista una definición de misión de país, que explicita el tipo de desarrollo deseable y, en consecuencia, el tipo de formación y preparación para integrar al mismo a los y las jóvenes con toda su potencialidad innovadora para agregar valor y generar capital humano y social, factores que, sin duda, deben ser considerados precisamente como condiciones ineludibles para el objetivo del desarrollo. Más bien, lo que se ha definido son un conjunto de metas, desde distintos sectores de la política pública, las que no necesariamente están articuladas entre sí de tal forma que constituyan un conjunto estratégico para el logro de la misión, como quiera que esta se defina. Lo que se observa es, más bien, un conjunto de acciones para enfrentar la coyuntura y el corto plazo



–a través de programas como el “Pro-Empleo”, por ejemplo–, que no necesariamente van acompañadas de la generación de estrategias que aborden de manera integral los aspectos relacionados con el trabajo, en relación con el modelo de desarrollo que se defina.

4. PROPUESTAS DE POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS PARA EL FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL.

Como punto de partida que ayude a explorar un conjunto de propuestas de políticas, programas y proyectos para el fomento del empleo juvenil, se propone el siguiente esquema orientador:

A partir del esquema anterior, se asume que los ámbitos de acción posibles de realizar deben ser pensados en un modelo que contemple, por una parte, políticas generales de empleo, que debieran preocuparse de proveer las condiciones para que jóvenes, hombres y mujeres, independiente de su nivel socioeconómico puedan tener acceso (criterio de igualdad de oportunidades) al mercado laboral, con una oferta de oportunidades de tipos de empleos en función de sus necesidades. Para ello, la estructura y el funcionamiento del mercado del trabajo, en su relación con el mercado de bienes y servicios, debieran ser capaces de generar distintas modalidades de trabajo y de contratación, asegurando las condiciones mínimas, que como sociedad debemos consensuar.



Por ejemplo, si un joven de 17 años que está en tercero medio, que proviene de una familia de escasos recursos, y que requiere trabajar (ya sea para financiar sus gastos básicos u otra necesidad), lo que más interesa –según las metas que se han fijado como país– es que ese joven no abandone sus estudios. En consecuencia, ello significa que el mercado debiera ser lo suficientemente flexible como para que se puedan generar empleos de esa naturaleza, sin descuidar el derecho que tiene cualquier trabajador a seguridad social y a salud. En caso de que eso no sea posible o suficiente por sí solo, el sistema educativo debería considerar sus propios mecanismos que permitan, complementariamente, retener ese joven en la escuela.

El mismo ejemplo se puede aplicar al caso de una mujer de 22 años que es madre y no tiene cómo costear el cuidado de su hijo. La pregunta a responder en este nivel general es: ¿cuales son las posibilidades y las oportunidades que ella tiene de mantenerse en el sistema educativo o de insertarse en el mercado laboral de manera digna actualmente, y cómo se responde a su necesidad desde la política pública?

Por otra parte, debe existir un conjunto de políticas específicas de empleo para jóvenes, a partir de las cuales sea posible crear programas y proyectos más creativos y vinculados a lograr el cumplimiento de ciertos niveles mínimos, respecto de los cuales sea posible generar un consenso entre los actores relevantes que concurren a la problemática del empleo juvenil. Por ejemplo, es necesario asegurar que todas las personas logren los 12 años de escolaridad. Si es eso lo que se plantea desde una Visión de País, de acuerdo con el esquema propuesto, el mercado del trabajo tendrá que tener mecanismos que permitan a jóvenes, que por necesidad deben incorporarse a un empleo, que paralelamente puedan terminar sus estudios. Otro ejemplo es el de las jóvenes que no tienen con quién dejar a sus hijos. En este caso, si como país se ha consensuado que es deseable que finalicen su proceso educativo y puedan llevar adelante su proyecto de vida, se debe ser capaz, como país, de generar las condiciones para que eso ocurra, ya sea a través de jornadas parciales de trabajo en condiciones dignas o bien con horarios alternativos.

Considerando lo anteriormente señalado, y a partir de los resultados del estudio realizado, deben considerarse algunos criterios que den un marco a la discusión sobre las propuestas. Los criterios que inicialmente se sugiere tener presente a la hora del diseño de programas y políticas orientadas a fortalecer la empleabilidad juvenil son los siguientes:

- Las especificidades (heterogeneidad) de hombres y mujeres jóvenes.
- Aprovechar la oferta de fuerza de trabajo potencial que representan las mujeres jóvenes.

- La escuela como espacio de aprendizaje de conocimientos específicos, pero también genéricos, desarrollando habilidades sociales y comunicacionales (competencias generales) en los adolescentes y jóvenes.
- Mayor conexión y relación entre el mundo de la empresa y el mundo de la escuela/educación/formación. De tal forma que los desafíos del sistema educacional y formativo estén orientados a asegurar una escolaridad básica de la fuerza laboral; generar los instrumentos para mejorar la calidad de la educación que se imparte y posibilitar que la educación, la capacitación y el entrenamiento no sean una etapa de la vida de las personas, sino que un proceso continuo en el tiempo.
- Condiciones laborales, heterogeneidad de empleos y seguridad social.
- Orientación hacia grupos específicos de jóvenes y mujeres jóvenes, de acuerdo a sus necesidades.
- Metas de "alfabetización digital" compatibles con los requerimientos de la demanda laboral en el escenario actual de globalización tecnológica.

A continuación se señala, para el debate, un conjunto de propuestas iniciales para el fomento del empleo juvenil, que si bien no están aún pensadas dentro del esquema propuesto anteriormente, constituyen una primera aproximación al tema.

Políticas Generales: entendidas como aquellas que se preocupan de que existan las condiciones para que los jóvenes, hombres y mujeres puedan concretar sus proyectos de vida, tengan oportunidades y posibilidades de elegir en igualdad de condiciones, más allá de su condición social, económica o cultural.

a. Diseño de una política de creación o fortalecimiento de una institucionalidad responsable del tema empleo y trabajo, haciéndose cargo de los diversos segmentos de la Población Económicamente Activa, específicamente: edad, genero y PEA urbano/rural. Dicha institucionalidad podría ser asumida por el Ministerio del Trabajo, mediante la conformación de un Programa de Coordinación Interinstitucional, que tenga plan de acción, metas e indicadores, que incorpore, también, como línea de acción la capacitación laboral y la formación para el trabajo⁹. En el ámbito específico de la

⁹ Dada la inserción en el mundo de la educación y del trabajo, el programa Chile Califica podría ser otra instancia coordinadora. Como lo planteara Ignacio Canales, director del programa, en la entrevista realizada, en una perspectiva de institucionalizar la articulación y el diálogo entre el mundo del trabajo y el de la educación.

capacitación laboral, es preciso diversificar la oferta programática existente, focalizándola, por ejemplo, en el desarrollo de capacidades de empleabilidad y entrenamiento en el puesto de trabajo; y fortaleciendo los programas que actualmente operan, como el Contrato de Aprendizaje, que es un programa caro, pues solo está orientado a las medianas y grandes empresas, por lo tanto, sería interesante extender este tipo de contrato a las micro y pequeñas empresas; y el Programa Especial de Jóvenes (ex Chile Joven), que incluye formación para el trabajo.

b. Diseñar y poner en marcha una institucionalidad pública renovada en juventud, que cumpla un rol coordinador de las políticas públicas orientadas a este grupo y asesore al Poder Ejecutivo en materias de políticas públicas, diseño de nuevos programas y que realice seguimiento y evaluación a través de un Observatorio de Juventud. El modelo actual del Instituto Nacional de la Juventud no ha venido cumpliendo —en la práctica y en la percepción de los otros servicios del Estado— su rol de asesor en materia de política pública al Poder Ejecutivo. Ello hace pensar en un modelo que incluya, por ejemplo, lo que ha venido realizando el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, para orientar las políticas y acciones destinadas a las mujeres, incorporando la perspectiva de juventud al interior de las diferentes acciones que realizan los servicios públicos (ejemplo, un Programa de Mejora de la Gestión Pública, PMG, orientado al ámbito juvenil, así como lo ha hecho el SERNAM en el área de género)¹⁰.

c. Racionalizar la coordinación de las instituciones a cargo de las políticas de empleo, en general, y de empleo juvenil en particular. A nivel general, en todas las políticas

¹⁰ "...el asunto pasa por un fortalecimiento muy fuerte del INJUV en su rol estipulado por ley, para convertirlo en una entidad que tenga una capacidad de análisis, que tenga una capacidad de propuesta, para poder influir en el diseño de las políticas públicas que tienen que ver con el mundo del trabajo de los jóvenes, los emprendimientos, etc. El Instituto de la Juventud hasta ahora ha tenido muy poca capacidad de propuesta en esos temas..., hace falta una entidad que tenga capacidad de análisis, de reflexión y de propuesta sobre los temas de inserción laboral de los jóvenes. Una manera podría ser, incluso, darle rango de ministerio, como es el caso del SERNAM..., no crear un nuevo ministerio, sino tener un INJUV, con mucha inteligencia, con mucha capacidad de análisis, y que el director tenga rango de ministro, como lo tiene la directora del SERNAM...". Entrevista a Patricio Fernández, gerente general de SERCOTEC.

"Se requiere definir la función del Instituto Nacional de la Juventud y fortalecer su institucionalidad otorgándole los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente su rol. El Ministerio del Trabajo debería operar ofertas y diseñar programas con la información que el INJUV transmitiera a partir de su experiencia, de sus estudios, del conocimiento de la problemática juvenil en general y el empleo juvenil en particular..., que orienten al Ministerio del Trabajo sobre qué se debe hacer en estas materias. Esa es la manera de articular la política pública y hacerla eficaz y eficiente. Cada uno cumpliendo sus funciones de manera concertada, el INJUV en lo que le corresponde, por su lado, el Ministerio del Trabajo por otro lado. El INJUV debiera tener la fuerza que tuvo, a principios del gobierno de la Concertación." Entrevista a Paula Agurto, Jefa de Intermediación Laboral, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, Ministerio del Trabajo.

sociales, y específicamente en las políticas de desarrollo productivo, hay una falencia institucional genérica que requiere de una autoridad que coordine las políticas y los instrumentos¹¹. Esta política podría llegar a incluir una coordinación entre sectores aparentemente desconectados, como defensa, y empleo: explorar las posibilidades de coordinación entre programas como el *Servicio Militar* (defensa) y el *Servicio País* (empleo).

d. Implementación de un sistema integral de apoyo a las mujeres que permita crear un sistema eficaz de salas cunas y de educación preescolar para que los hijos puedan ser cuidados, de modo que las mujeres madres que opten por terminar sus estudios y/o ingresar al mercado laboral, tengan la posibilidad de hacerlo. La actual legislación laboral y el sistema de seguridad social no fueron diseñados desde esta perspectiva, sino más bien asumiendo que solo el hombre es el proveedor y el jefe de hogar. Aún no se ha abierto una discusión relativa al modelo de familia que, como país, se quiere impulsar, el modelo cuando se explicita permitirá visualizar con mayor claridad las falencias y las fortalezas de las políticas públicas para que las mujeres también cumplan su rol de proveedoras, en cualquier tipo de jornada laboral que estimen conveniente. A nivel programático, se requiere **ampliar las oportunidades para que mujeres jóvenes permanezcan en el sistema educativo y/o ingresen al mercado laboral**. Por otra parte, sería necesario readecuar la operación de la Junji, específicamente con respecto a sus horarios de atención, por ejemplo, de manera que estos sean funcionales a las necesidades de las mujeres trabajadoras, en general. De hecho, de acuerdo con algunos entrevistados, la JUNJI como solución resulta, además de ineficaz en cuanto no resuelve el problema de las trabajadoras, ineficiente, en tanto es una solución con elevados estándares y, por lo tanto, de alto costo.

e. Fomento y desarrollo de emprendimientos productivos juveniles. En la actualidad ninguno de los instrumentos de fomento productivo existentes incorpora la perspectiva de juventud de manera específica, de tal forma que se permita que jóvenes tengan como alternativa laboral el desarrollo de un negocio independiente. Es importante señalar que 7 millones 500 mil personas obtienen su sustento de la micro y pequeña empresa, es decir, más de la mitad de los chilenos, sumando a los empresarios, sus trabajadores y sus familias. Por otra parte, las micro y pequeñas empresas generan cerca del 80 por ciento del empleo en Chile¹². En el año 2004 se creó el Programa Chile Emprende, que agrupa a las instituciones públicas que ejecutan programas de fomento productivo (INDAP, SERCOTEC, CORFO, SENCE, SUBDERE y Ministerio de

¹¹ “En el tema de fomento productivo, los 4 servicios más importantes dependen de distintos ministerios, lo que evidencia un problema de modernización del Estado en ese ámbito”. P. Fernández.

¹² Secretaría Ejecutiva Chile Emprende –SERCOTEC– Ideas fuerza para el discurso sobre el Programa Chile Emprende. Minuta de trabajo.



Economía), y que es un programa de participación mixta público-privada, el cual busca facilitar y potenciar el desarrollo de oportunidades de negocios para micro y pequeñas empresas y trabajadores independientes en territorios determinados¹³. El Programa Chile Emprende opera mediante la promoción de la conexión de los empresarios con mercados, sobre la base de una gestión participativa público-privada. El Estado actúa en red para poner el conjunto de instrumentos que opera para que las oportunidades detectadas se transformen en negocios. Por ello, el Chile Emprende no es un programa más de gobierno, es, sobre todo, un concepto y una forma de intervención que engloba tres aspiraciones clave de una sociedad democrática: más oportunidades, más empleo, más participación. La estrategia del programa es generar reconocimiento social a la cultura emprendedora de la MYPE, que representa el sustento de más de la mitad de los chilenos, y poner en valor los territorios, así como instalar un concepto diferente de igualdad de oportunidades: desde la generación de la riqueza y no necesariamente desde las políticas redistributivas del ingreso.

Programáticamente se requiere generar al interior del Programa Chile Emprende un proyecto específico de fomento productivo orientado a los y las jóvenes, instalado en los mismos territorios que el programa se encuentra instalado, y haciéndose cargo de la potencialidad que tienen los jóvenes en Chile para, con el apoyo y reforzamiento adecuado, desarrollar experiencias de microemprendimiento viable¹⁴.

f. Asignar presupuestariamente los recursos necesarios que permitan realizar una evaluación comprehensiva (ex ante y concurrente, cuando se trate de programas permanentes y ex post cuando se trate de proyectos acotados temporalmente). Es necesario incorporar de manera *integral* el proceso de evaluación de cada política, programa y proyecto implementado. Incorporación integral significa que la evaluación debe estar considerada como un componente prioritario del diseño y la ejecución de cada política, programa y proyecto; no como sucede actualmente en la mayoría de los casos, como una partida marginal e, incluso, dispensable, del presupuesto de los mismos, de manera que las más de las veces se ejecuta con

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ De acuerdo con el Secretario Ejecutivo del Programa Chile Emprende, el gerente general del Servicio de Cooperación Técnica, Patricio Fernández: *"Este es un país que tiene las mayores tasas de emprendimiento del mundo, lo que representa un potencial enorme. En los últimos años hemos llamado a un concurso de emprendimiento anual, y la gran mayoría de las personas que han salido de ahí ha sido gente joven, menor de 30 años. Este tipo de iniciativas, concursos de emprendimiento, aportes de capital semilla, etc., atrae a un 80% de gente joven a participar. Gente que está con ganas de empezar un negocio, que quiere transformar una idea en un buen plan que les permita mejorar su calidad de vida y que busca apoyo para que sobreviva su proyecto, para que sea viable y sostenible. Esto último es el gran desafío, bajar las tasas de fracaso de las experiencias emprendidas por los jóvenes, porque así como existe una gran cantidad de nacimientos de nuevas microempresas, también existe una muy alta tasa de mortalidad de las mismas"*.

baja asignación de recursos, lo que no permite la aplicación de los instrumentos metodológicamente adecuados a cada caso. Por otra parte, la evaluación concurrente y continua permitiría –además del ajuste iterativo propio de cualquier proceso dinámico, tal como es una política pública– implementar las correspondientes estrategias comunicacionales entre diseñadores, ejecutores y población objetivo (beneficiarios o clientes). Estas también deben ser incorporadas integralmente a los procesos señalados, lo que contribuye a la eficiencia de los mismos.

g. Asumir integralmente la alfabetización digital en las mallas curriculares desde la educación básica hasta la superior, pasando por los programas de capacitación y formación continua, con el propósito estratégico de hacer de las TIC un “segundo idioma” para el desenvolvimiento en el nuevo mundo tecnológico.

Políticas y Programas Específicos: entendidos como aquellos que se preocupan de que los distintos sectores realicen acciones especialmente diseñadas para atender los temas relacionados con la inserción laboral de los jóvenes en el mercado del trabajo.

a) Implementación de una política de flexibilidad laboral, focalizada en hombres y mujeres jóvenes. Los altos niveles de desempleo juvenil y las transformaciones culturales que ha tenido la sociedad chilena han generado cambios en la relación de los jóvenes con el mercado laboral: imposibilidad de compatibilizar estudios con actividades laborales, el aumento de la inactividad laboral juvenil por razones de estudio y, finalmente, creciente demanda de las mujeres por mejores condiciones para insertarse en el mercado laboral. Además, es el grupo que demanda mayores grados de flexibilidad de los sistemas funcionales (educación y trabajo) para desarrollar sus proyectos personales y laborales¹⁵. Al respecto, se detecta que¹⁶:

i). las acciones gubernamentales no necesariamente consideran que los problemas de acceso al empleo para el conjunto de los jóvenes sean heterogéneos; toda vez que hay problemas de acceso de grupos específicos, de acuerdo a determinadas características;

¹⁵ Al respecto, surgieron propuestas de parte de los entrevistados que refuerzan el tema de la flexibilidad pactada en aspectos específicos. Por ejemplo, postergar la cotización provisional durante los dos primeros años de trabajo del joven, de manera que, al final del día, el ingreso neto no resulte tan disminuido, lo que se convierte como un desincentivo a la búsqueda de trabajo. Entrevista al empresario Roberto Fantuzzi.

¹⁶ Paulina Fernández, Flexibilidad laboral para los jóvenes chilenos. Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Noviembre 2004.

- ii). el mercado laboral es rígido en cuanto al uso efectivo de las posibilidades que existen para diversificar las modalidades de trabajo;
- iii). la relación entre el mundo de la educación y del trabajo aún son insuficientes para generar vínculos de reciprocidad y de articulación.

Los cambios estructurales como las transformaciones tecnológicas y organizativas internas de los procesos productivos “han favorecido a ciertos jóvenes, pero han desfavorecido a otros. No se cumplieron las expectativas en cuanto a que estos cambios favorecieran a las nuevas generaciones en su conjunto, debido a su nivel educativo elevado, en comparación con generaciones anteriores”¹⁷. Jóvenes de bajo nivel educativo y con los conocimientos suficientes de las nuevas tecnologías forman parte del grupo de los “perdedores” de los cambios ocurridos.

Por lo tanto, el problema del desempleo juvenil y los problemas asociados al fomento del empleo no se explican por un problema general de acceso al mercado de trabajo, sino que más bien están asociados a las características laborales (nivel educacional, capital social, habilidades de empleabilidad, condiciones familiares) de los que buscan empleo, así como a las dificultades que enfrenta aquel que busca trabajo por primera vez (problemas de primera inserción) y a una mayor rotación laboral de los jóvenes entre el empleo y desempleo¹⁸.

Los puntos señalados enfatizan que la atención debe concentrarse en los problemas que tienen grupos específicos de jóvenes respecto a la inserción laboral, más que en problemas de inserción laboral en general.

b) Vinculación mundo de la escuela/formación y el mundo del trabajo. La propuesta específica en este sentido, consiste en promover el diseño de instrumentos pertinentes y eficientes que vinculen el mundo de la escuela con el mundo del trabajo. Esta dimensión es fundamental para pensar en una mayor inserción laboral de los y las jóvenes, considerando que el diagnóstico indica que existen dos mundos escindidos: el mundo de la empresa que no “conversa” con el de la educación, y cuando lo hace se vincula con los profesores, pero no directamente con los jóvenes; mientras que, por otra parte, se sostiene que el sistema educacional y de capacitación no responde a las necesidades de mayor productividad del país. Es necesario tener cuidado al vincular el alto desempleo juvenil con factores institucionales¹⁹.

¹⁷ Weller, Jürgen, La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 28. CEPAL, Santiago, diciembre de 2003.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ Reinecke, Gerhard, La situación laboral en América Latina en ¿Cómo combatir el desempleo en la nueva economía? Un análisis de Chile, Latinoamérica y la experiencia holandesa. Ponencia al Seminario Internacional sobre juventud y trabajo realizado en Santiago, 2002.

Además, existe cierto consenso y evidencia en cuanto a que la productividad de la mano de obra en Chile es baja, por distintas razones. Una de ellas argumenta que, en general, la fuerza de trabajo sabe leer y escribir, pero no comprende lo que lee, lo que dificulta su vinculación con las nuevas tecnologías. Adicionalmente, aunque se ha estado desarrollando un proceso de incremento en las exportaciones de productos con valor agregado, la economía chilena aún está basada en una mayor producción de materias primas. Es necesario considerar dicha prevalencia así como su prospectiva para orientar los incentivos a los distintos sectores de la economía. En este sentido, se considera que un componente importante de las políticas de empleo juvenil debe considerar mejorar y fortalecer la educación para el trabajo.

c) Educación empresa-escuela, que permita a jóvenes que están en la educación media técnico-profesional y en la educación superior técnica que puedan, de forma permanente y sistemática durante su proceso educativo, vincularse al sector productivo relacionado con la especialización que estudian. De tal forma de otorgar mayor pertinencia y sentido a su currículo, generando un acercamiento distinto a su futura inserción laboral y a su proceso formativo y aprovechando al máximo el período de estudio. Ello considerando que, posiblemente, será la última vez que estarán insertos en un proceso de educación sistemático y de más largo plazo²⁰. Específicamente, se propone implementar un sistema de Consejos Educativos Locales en los establecimientos que estén funcionando con el sistema dual (en el cual el educando comparte su tiempo de aprendizaje entre el aula escolar y la empresa), o estén en proceso de hacerlo, con la participación de empresarios localizados en el área de influencia del establecimiento²¹.

²⁰ En este sentido surgió en las entrevistas un conjunto de sugerencias orientadas a facilitar la operabilidad de las iniciativas de educación dual. Específicamente se mencionó que *podría ser obligación tomar un seguro en el colegio que cubra accidentes en la empresa. Teóricamente un joven tiene menos habilidades y destrezas, lo que aumenta el riesgo de accidente, haciendo subir el costo general de la prima para el empresario, subiendo las tasas de todos los trabajadores*. En un nivel más general, se sugiere incorporar la modalidad dual en la base de los programas educacionales, de manera que de ser experiencias pilotos pasen a formar parte integral del plan educacional nacional (Entrevista a Roberto Fantuzzi).

²¹ De hecho, el Instituto de Educación Rural ha implementado estos Consejos Asesores en sus liceos duales en el campo, adecuando significativamente la respuesta curricular a las demandas de los empresarios locales. El Instituto, a partir de la experiencia con los Consejos Asesores y de su contacto con la realidad en la cual ejercen sus funciones educativas y de formación de los jóvenes en el campo, ha venido formalizando en su red educacional el concepto de educación continua: *“...hay carencias en cuanto a lo que pasa en el mundo rural, no hay políticas de nivel nacional en ningún ámbito que apunten efectivamente a apoyar lo que está pasando en el campo, no solo con los medianos productores, sino que también con los pequeños. Y no hay en el sistema educativo una propuesta clara en relación a la educación rural. Las instituciones que trabajamos en el mundo rural tenemos que implementar nuestras propias iniciativas. Es así como hemos tenido buena acogida con nuestra experiencia dual, por una parte y, por la otra, con un proceso de transformación de nuestros liceos, ya no van a llamarse más liceos, sino que Centros de Educación Rural Continua. Es un*



d) Desarrollo de capacidades emprendedoras de los y las jóvenes, que les permita vincularse con el ámbito productivo desde la escuela, no solo en el sentido ya planteado de que los jóvenes conozcan una empresa y sus procesos productivos, sino que dentro de su lugar de estudio. Actividades como reunir fondos para giras de estudio, encuestas, etc., pueden sistematizarse y ser incorporadas a un programa específico orientado a promover la creatividad y capacidad emprendedora de los jóvenes. Lo anterior podría complementarse con el diseño de instrumentos orientados a la detección temprana de dichas capacidades.

e) Desarrollo de empleabilidad (vinculado al concepto de desarrollo de capital humano) en hombres y mujeres jóvenes, de tal forma de crear valor en el trabajo, de desarrollar habilidades mínimas relacionadas con competencias generales, conocimientos, experiencias y habilidades técnicas e interpersonales básicas, y además con la posibilidad de desarrollar estudios integrales y permanentes atendiendo al hecho de que ya no basta un oficio o profesión adquirido, sino más bien se requiere de herramientas que fortalezcan la flexibilidad para adaptarse al cambio permanente de las condiciones y dinámicas productivas generadoras de empleo. En este ámbito, en el año 2004, se implementaron algunas iniciativas interesantes desde SERCOTEC, Ministerio de Economía, en asociación con el Instituto Nacional de la Juventud y Ministerio de Educación (concurso nacional de proyectos para emprendedores).

f) Diversificación de las condiciones de trabajo, ampliando oportunidades para acceder a distintas formas de empleo. La necesidad de conciliar el trabajo con otras actividades y funciones, así como las características actuales de los procesos productivos hacen necesario diversificar las condiciones del trabajo, ampliando las posibilidades de desarrollar actividades productivas que reporten ingresos. Asociado a lo anterior, está la necesidad de concentrar los esfuerzos gubernamentales en proveer los instrumentos para desarrollar procesos de capacitación permanente. En lo básico, se trata de señalar el alto valor que los y las jóvenes le otorgan a la educación y la capacitación como herramientas de movilidad social, por un lado y, por el otro, el interés de conciliar educación y trabajo, así como con otras actividades tales como el cuidado de los hijos.

concepto que permite hacer un seguimiento al joven, de manera de poder actualizar los programas permanentemente de acuerdo a la realidad laboral; permite, además, tender un puente con la comunidad que está siendo presionada por nuevos requerimientos, nuevas necesidades en el mundo laboral. Entonces el liceo pasa a ser una realidad distinta, ya no es educación formal, lectiva, acotada temporalmente, sino que es un proceso de educación permanente, continua. Hemos tenido procesos de reflexión sobre lo que estamos haciendo. Acabamos de coordinar un plan estratégico de desarrollo de nuestra institución, precisamente por los cambios que están ocurriendo en nuestro ámbito, el mundo rural". Entrevista a Ricardo Barros, Instituto de Educación Rural.

Asimismo, los diferentes niveles de escolaridad implican distintas formas de inserción y permanencia en la ocupación, en términos de la calidad, remuneraciones y grados de estabilidad y seguridad en el empleo. De acuerdo con cifras del Ministerio del Trabajo y de la OIT, alrededor del 64% de todos los ocupados trabaja en micro y pequeñas empresas, ya sea autoempleados o como dependientes, con baja productividad y bajas remuneraciones. Los trabajadores por cuenta propia son casi el 24% del total de ocupados.

g) Extender hasta los 21 años la aplicación del salario mínimo que está establecido para los jóvenes entre 15 y 18 años, pero condicionado a un conjunto de incentivos vinculados con capacitación y formación y sin pérdida de beneficios de la seguridad social.

h) Reorientación de grupos objetivo en programas existentes, como el Bono de Contratación para jefes de hogar, asumiendo como unidad beneficiaria a la familia integralmente, por una parte y, por la otra, convertir el programa de una medida de emergencia en ciclos de alto desempleo, a un programa de apoyo permanente a los jóvenes que viven con sus padres y que se constituyen en segunda o tercera fuente de ingreso familiar.

i) Apoyo al primer empleo – primera experiencia laboral. El joven que está ingresando al mercado laboral es una persona sin experiencia previa y con una formación educativa aún precaria, sea porque se encuentra estudiando y/o porque trabaja para solventar sus gastos o para ayudar a la familia paterna. La falta de experiencia laboral previa, el escaso conocimiento sobre el funcionamiento del mercado, sumado a la poca confianza que existe en las capacidades y habilidades de los jóvenes, por parte del sector privado, hace que la contratación de mano de obra juvenil sea considerada de alto costo, cuando se evalúa su productividad y las condiciones contractuales que deben cumplirse de acuerdo a lo exigido por el Código del Trabajo. Es necesario, entonces, pensar en instrumentos que apoyen al joven o a la joven en su primer empleo, de forma tal que ellos/as sean atractivos/as para el mercado del trabajo en términos de costos salariales y no salariales, poniendo el énfasis más bien en su potencial, en función de sus capacidades de aprendizaje, innovación y creatividad²².

j) Fomentar la generación de jornadas alternativas a la jornada completa y media jornada (de 9 de la mañana a las 18 horas), como jornadas pactadas en función de los tiempos del proceso productivo que puede tener períodos de punta, donde se requiere una mayor jornada laboral. O jornadas compactas, por ejemplo, que contemplen una modalidad de trabajo continuo por 7 horas diarias sin receso para almuerzo, con mejor

²² En este sentido, el Ministerio del Trabajo ha presentado un Proyecto de Ley para modificar el contrato de aprendizaje, cuya propuesta es eliminar el pago de cotizaciones previsionales a cambio de capacitación laboral (Entrevista con Mariana Scholnick).

salario que la media jornada, pero que posibilitaría adelantar el fin de la jornada para facilitar estudios o cuidado de los niños.

Por último, se sugiere que las propuestas precedentes sean apoyadas con un sistema de información y difusión que vincule eficazmente la oferta juvenil de trabajo con la demanda del mercado laboral, orientado a:

i) Difusión e incentivo de las jornadas de trabajo contempladas en el código laboral, que representan la posibilidad de que la tasa de participación femenina aumente y se incremente la colocación de jóvenes interesados en conciliar estudio con trabajo. Evaluar el uso de las distintas jornadas por parte del demandante de fuerza de trabajo y las razones por las que se usan o no se usan las opciones contempladas en la legislación actual.

ii) Difusión y acceso permanente a información sobre los derechos laborales que tienen los jóvenes, de fácil acceso vía Internet, en las oficinas regionales y locales que trabajan en este tema. Por ejemplo, los centros de información del INJUV, las oficinas regionales de la Dirección del Trabajo, las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), etc.

iii) Mejorar el acceso y la calidad de la información disponible en la página web del Ministerio de Educación (www.laboral.cl), que entrega información sobre la rentabilidad de varias profesiones y de cómo ha sido la inserción laboral de los profesionales que estudian determinadas carreras.

iv) Implementar acciones orientadas a fortalecer, renovar, dotar de recursos, mejorar la eficacia y la eficiencia, promover y desarrollar el contacto entre las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y el mundo de las empresas. Dada la cercanía entre el municipio y la ciudadanía, este espacio puede considerarse como un lugar de encuentro efectivo entre la oferta y la demanda, para lo cual es necesario fortalecer la imagen de la OMIL en ambas direcciones por la vía de una campaña de comunicación específica orientada al empresariado. En este sentido, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, está desarrollando acciones, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Alemana, GTZ, para instalar capacidades en las OMIL de manera que estas puedan transar la capacidad juvenil como un bien y una continuidad para los empresarios y no como un problema. Se trata de instalar el concepto de intermediación laboral como una prioridad en la agenda de gestión local, generando las capacidades que permitan transar necesidades tanto desde la oferta como la demanda, de manera eficiente. Esto significa convertir a la OMIL no solo en un servicio para las personas que buscan empleo, sino también para quienes lo ofrecen, los empleadores, especialmente la pequeña empresa. Se trata de que el usuario pueda visualizar esta gestión como un servicio eficaz para la solución de su demanda y de su oferta y no como una relación de tipo asistencialista. La OMIL debe funcionar como un aval para el emplea-

dor, que responda de las capacidades y competencias del postulante a partir de un trabajo técnico previo que permita a esta oficina determinar el perfil de la oferta en un determinado municipio o territorio. De este modo ella puede garantizar su servicio a la demanda profesionalizándose como intermediador laboral, ello significa capacitar al recurso humano en temas técnicos: seguro de desempleo, legislación, contratos, etc.

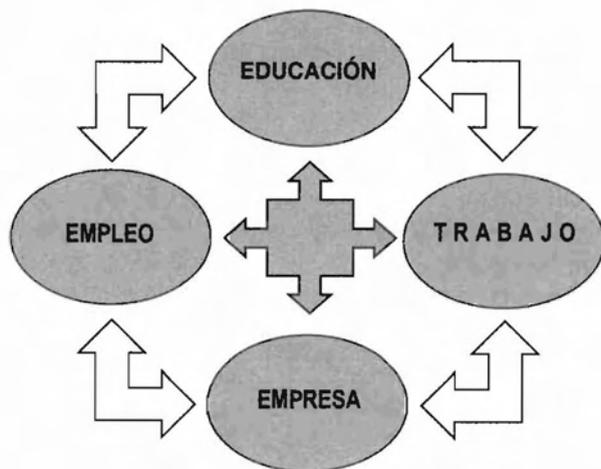
El proceso de modernización de las Oficinas Municipales de Información Laboral debe incluir la articulación de redes a nivel regional y nacional, que permitan disponer de diagnósticos actualizados, tanto desde la oferta como desde la demanda, de manera que se pueda atender con oportunidad y eficacia las falencias en una y otra en aspectos como, por ejemplo, capacitación y empleabilidad.

v) Implementar un proyecto que permita generar un mapa nacional, desagregado por regiones y territorios (comunas o agrupaciones de comunas, asociaciones de municipios, por ejemplo), que dé cuenta del perfil de la oferta laboral juvenil, tanto con respecto a variables sociodemográficas, educacionales, de competencia, etc., como de competencias y capacidades específicas, por medio de la aplicación de instrumentos que permitan determinarlas, tales como un índice de Capacidad Emprendedora, por ejemplo. Lo anterior, sobrepuesto a un mapa nacional con el mismo nivel de desagregación, de las particularidades territoriales/regionales permitiría hacer un catastro y seguimiento continuo de la relación entre oferta y demanda, para el diseño oportuno y eficaz de, por ejemplo, los distintos programas de capacitación, en función de los perfiles mapeados, así como implementar las campañas y/o las acciones comunicacionales que vinculen determinados perfiles de oferta con la demanda correspondiente, con el propósito de reforzar las ventajas competitivas endógenas de los distintos territorios y sus especificidades.

5. CONSIDERACIONES FINALES

La primera conclusión que emerge con fuerza de los estudios realizados, a partir de los cuales se ha elaborado el presente documento, se refiere a la existencia insoslayable de dos ejes conceptuales que aparecen tensionados en la “conversación social”, examinada esta a través de casi todas las expresiones relevantes de la misma –para los efectos de los objetivos del estudio– que fueron relevadas: entrevistas a expertos, encuestas a empresarios, *focus-groups* con jóvenes, entre otros.

La problemática vinculada a la inserción laboral de los y las jóvenes, a los distintos niveles de empleabilidad de los mismos y al trabajo juvenil en general, se enmarca en un contexto de grandes transformaciones sociales, culturales y económicas, que han significado la realización de importantes esfuerzos en materia de política pública, especialmente en el ámbito de la educación, la capacitación y, en general, la prepara-



ción de las nuevas cohortes que se integran a la Población Económicamente Activa, de manera de facilitar su incorporación al mundo del trabajo en condiciones óptimas de productividad y, en consecuencia, de los términos y beneficios para las partes de dicha incorporación.

Lo anterior representa un desafío no solo para los Estados. El sector privado debe, por su parte, incorporarse activamente al proceso para asegurar la coherencia de la oferta generada con la aplicación de las reformas de ajuste y las políticas y programas que la acompañan, por un lado y, por el otro, sus propias demandas y necesidades, en función, a su vez, de los desafíos que debe enfrentar, como sector, en los nuevos escenarios. Cabe señalar que en este último sentido, el sector privado también requiere desarrollar un proceso de ajuste y comprensión de los cambios y de cómo estos influyen en los sistemas productivos.

Es así que el eje Educación-Empresa, entendido en sentido amplio, se percibe en la *conversación social* de los actores como el pilar fundamental para el diseño de una estrategia orientada a enfrentar los procesos referidos y sus distintas expresiones, con una visión de cambio cultural que responda a los nuevos escenarios y paradigmas. Esta dualidad debe ser objeto, además de su componente estratégico de largo plazo, de programas concretos de corto y mediano plazo que permitan enfrentar los problemas que se presentan en el curso mismo del proceso de cambio al que se hace referencia por parte de los actores.

Un segundo eje, de corte transversal, que debe orientar principalmente la reflexión estratégica, se refiere a un cambio cultural y, por lo tanto, de largo plazo. Esto es, la

incorporación del concepto de *trabajo* al imaginario colectivo de las nuevas cohortes, de manera que estas asuman su inserción como un proceso en el que les cabe una cuota importante de iniciativa y proactividad. Esta internalización conceptual no significa un reemplazo o la relegación del concepto de *empleo*, más bien lo complementa en la medida que este último sea también percibido en ese imaginario como un proceso de *trabajo* personal, una suerte de *empresa* personal (más que un producto o resultado de, por ejemplo, una malla curricular o una dote de capital social determinados). El concepto apunta en la dirección de articular esos y otros factores, de acuerdo con las condiciones específicas del mercado y los instrumentos públicos y privados de apoyo disponibles para la ejecución de tal *empresa*²³.

El esquema planteado no es más que una forma de formalizar el conjunto de ideas fuerza relevadas a lo largo del estudio, de las cuales se hace la siguiente síntesis:

1) El “eje central” de la problemática relacionada con la inserción de los y las jóvenes en el mundo laboral no es otra cosa que la necesidad de “amarrar” educación y trabajo. Al respecto existe un consenso –una consonancia conceptual– entre todos los actores, académicos, técnicos, profesionales, expertos, políticos, y sujetos del tema: los y las jóvenes, especialmente quienes se inician en su vida laboral.

2) La brecha comunicacional entre ambas esferas –educación y trabajo– tiene como consecuencia el que las personas que egresan de las distintas modalidades educacionales –para no mencionar a quienes enfrentan el mundo del trabajo sin haber alcanzado a completar los ciclos básico y/o medio del actual sistema educacional chileno– no cuentan con las competencias básicas para incorporarse a dicho mundo en condiciones mínimas de empleabilidad.

3) No basta con incorporar temas a una malla curricular inadecuada. Es necesario promover un cambio de paradigma que signifique una reestructuración conceptual donde el núcleo lo constituyan los conceptos de trabajo, vocación, emprendimiento en vez de *empleo*²⁴.

²³ Este concepto de búsqueda de *empleo* como un *trabajo* o *emprendimiento* personal, apoyado por factores o instrumentos públicos y privados disponibles, es mencionado por los entrevistados y los participantes en el taller y el seminario realizados.

²⁴ “...no solo un ramo de orientación laboral, porque este existe, sino más bien de incentivo del emprendimiento. El *empleo* bien puede ser entendido como el desarrollo de una *empresa* personal de proyectos, conocimiento del entorno, redes sociales de apoyo para generar ingreso. Ello no está contemplado en la reforma educacional y significaría un cambio estructural: que el joven o la joven termine su ciclo sabiendo lo que quiere hacer: ‘Sé lo que quiero estudiar, y si quiero estudiar una profesión técnica, tengo las redes, tengo los contactos, conozco al dueño de una fábrica, que sepa dónde se necesitan personas y donde no (M. Schkolnick).



4) Una alternativa eficiente –y que genera un alto nivel de consenso entre los diversos actores vinculados al tema educación/empleo–, para asumir los temas mencionados en los puntos anteriores, es la modalidad de educación *dual* que permite al educando hacer una inmersión en el mundo del trabajo, de la empresa, desde el mundo de la educación, integrando aprendizaje y práctica en la perspectiva de *aprender haciendo*.

5) En términos generales, se ha venido produciendo una transición global desde economías orientadas a generar *pleno empleo* a economías orientadas a la *plena actividad*, lo que se traduce en que el mundo del futuro no es de más empleos, es de más trabajo. O sea, cada vez más los profesionales van a tener que pensar en qué quieren hacer ellos y en cómo hacerlo y no en quien los va a contratar. De otra manera, las universidades y las escuelas terminarán convertidas en “fábricas de cesantes”. En Chile todavía hay poco desarrollo de la capacidad de innovación y creación, autoorganización y emprendimiento de los profesionales.

6) La política pública en el ámbito del empleo juvenil debería insertarse en una perspectiva integral, ello significa, por una parte, que la aproximación debe ser multi-sectorial y, por la otra, que el foco de la política debería ser la familia más que el o la joven, especialmente antes de los 18 años, edad en la que las personas jóvenes deberían estar aún insertas en el sistema educacional (una experiencia actual en esa perspectiva es el Programa Chile-Solidario). En ese marco, los programas orientados a promover el empleo juvenil deberían focalizarse a partir de los 18-20 años, en el o la joven que pasaron a constituir, o están por hacerlo, ellos mismos en jefes de familia. Antes de eso el programa debe orientarse a incentivar la permanencia en el sistema educacional asumiendo la familia de origen como unidad de intervención.

7) Un eje central de la problemática en torno a la inserción juvenil al mercado del trabajo tiene que ver con la temática vinculada al concepto de “flexibilidad laboral”, la cual es compleja y el debate se da en alguna medida desde determinadas “posiciones” de interés de los actores involucrados. Parece necesario un ordenamiento de los temas y una sistematización de la discusión: ¿opera de la misma forma el concepto para los trabajadores calificados, profesionales o técnicos, que para los trabajadores menos calificados?, ¿para los jóvenes que para los adultos?, ¿para los hombres que para las mujeres?, ¿cuál es la relación entre flexibilidad laboral, precariedad laboral, derechos laborales, etc.? Por ejemplo, para un o una profesional universitaria la flexibilidad que le permite realizar trabajo domiciliario puede resultar en un beneficio neto. Para la mujer menos calificada que realiza *teletrabajo* al tiempo que atiende a su hijo lactante puede también resultar en un beneficio. Pero para la mujer operaria que trabaja en costura en su casa y al mismo tiempo debe atender las demandas de sus hijos escolares, puede ser un problema, y así por delante. En suma: el debate parece no tener, por

el momento, una vía de resolución y, al mismo tiempo, figura con una alta prioridad en la agenda de la política laboral²⁵.

8) La problemática objeto de este estudio –propuesta de políticas y programas para fortalecer la inserción laboral y la empleabilidad de las personas jóvenes en Chile– tiene una dimensión técnica, en la que, generalmente, se ha hecho énfasis al momento de hacer las propuestas programáticas no solo en este documento y en las distintas actividades que le han dado origen (entrevistas, mesas de trabajo, talleres y seminarios), sino que también en el nivel de diseño de los programas y políticas en las distintas instituciones públicas que se han ocupado del problema. Este problema tiene, además de la dimensión técnica, una dimensión subjetiva situada en los mismos jóvenes sujetos y objeto de esas políticas y programas. La literatura al respecto es abundante, y en el marco de este estudio, el director Nacional del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, Mario Ossandón, se refirió al tema:

“...los jóvenes han perdido todas las expectativas de encontrar empleo. Y al perder todas las expectativas de futuro, no tiene sentido el presente. O sea, no tiene sentido estudiar, no tiene sentido portarse bien en una ‘pega’, porque todo es tan arbitrario. La vida de los

²⁵ Para una buena síntesis conceptual del debate ver Magdalena Echeverría, 2003: *“El asunto es complejo. Y las discusiones han sido extensas y los puntos de vista muy variados en las experiencias internacionales. La OIT (Ozaki, 2000), en el estudio ‘Negociar la Flexibilidad. Función de los Interlocutores Sociales y el Estado’, hace un aporte muy importante también por la vía de distinguir aspectos de la flexibilización, pero agrega algo más: define las materias que han sido o son materia de flexibilización y el papel de los actores laborales en el proceso de su negociación... El término flexibilización puede significar muchas cosas. Puede designar cualquier forma de desbloqueo del carácter laboral de la relación de trabajo, sea en sus aspectos económicos, sociales y/o jurídicos, y simplemente transformar los recursos humanos en un factor que puede entrar y salir del proceso de trabajo como el resto de los otros factores económicos, entonces todo es flexibilización...”*. (<http://www.chile21.cl/medios/PDF/col29.pdf>).

Por otro lado, en opinión del director del FOSIS, *los datos revelan que la flexibilidad es un mito. O sea, hoy día el trabajo es definitivamente a tiempo parcial igual y sin contrato y sin seguridad. Entonces qué más flexibilidad, si el mercado está en el límite absoluto, si se mira los contratos de los jóvenes, los niveles de salarios, los tiempos de trabajos, ya lo otro es la esclavitud. Lo que pasa es que los trabajos hace mucho tiempo se transformaron en un juego mercantil en el cual la relación con el mundo del trabajo no está sustentada en los derechos sino que sobre costos. Es un trabajo mucho más cercano a lo mercantil. No hay ningún estudio en ninguna parte del mundo que muestre una correlación entre flexibilidad laboral y aumento del empleo, y menos en el empleo juvenil, y hoy la flexibilidad es absoluta: los jóvenes que están en el supermercado, los reponedores, para no hablar de los empaquetadores. Las mujeres jóvenes de las cajas. El ‘mercado’ de ellos está montado sobre la base del subempleo. Las grandes empresas son las mayores generadoras del empleo informal en Chile. Porque ninguno de ellos son funcionarios de la cadena, pero todos están trabajando precisamente a tiempo parcial para no completar la hora (Entrevista a Mario Ossandón).*

adultos cercanos les dice también que nada tiene sentido a futuro. A diferencia de la sociedad industrial, en la cual si un sujeto entraba de ayudante, sus posibilidades de ser jefe eran reales y por lo tanto tenía sentido especializarse, estudiar, 'portarse bien'. Porque había una carrera que se podía correr. Los estudios que tenemos muestran que la evaluación que hacen los jóvenes es que nada de eso es hoy posible. Por lo tanto nada vale y en esas circunstancias se ha instalado el principio de que más vale vivir corto y bien que vivir largo y mal. De este modo se pierde el miedo a la muerte, se pierde el sentido de la responsabilidad compartida con otro y se produce una desvalorización de las parejas estables, lo que genera muchos cambios en la estructura de relaciones, la que se hace más precaria. Los jóvenes han cambiado su actitud hacia la vida y su comportamiento en el trabajo. No tiene sentido acatar la represión autoritaria del jefe y se aplaza la constitución de la familia, con la consecuente inestabilidad. Oficios que antes eran considerados inadecuados ya no lo son tanto. O sea, hoy día se trata de ganar plata rápido, sin ninguna carga valórica, ni positiva ni negativa. Por ejemplo, los trabajos sexuales de menores tienen esta característica. No tienen una carga negativa psicológica. El tráfico de droga ha dejado de ser un problema, de ahí al concepto de que trabajar es casi ser tonto, hay menos de un paso...".

Una tercera dimensión del problema corresponde a la dimensión política, de la que depende en definitiva el diseño de una estrategia de Estado que ordene las políticas y programas en función de una visión de país, la que debe expresarse en una propuesta programática coherente con la misma en todos los ámbitos del interés público.

En suma, y para terminar, podría decirse que, de alguna manera y en relación con los párrafos precedentes, una estrategia que permita guiar la política pública orientada al problema del trabajo juvenil, en todas sus dimensiones y niveles, debería sustentarse sobre una base doble, uno: la preparación integral de los y las jóvenes para incorporarse al mundo del trabajo, esto es una educación/capacitación que articule distintos niveles de competencias en función de un mundo laboral complejo y cambiante, y dos: la promoción de un paradigma que complemente el concepto de *empleo* con el de *trabajo*, supeditando aquel a este. Ambos aspectos se expresan operacionalmente en políticas y programas orientados a promover activamente experiencias de emprendimiento juvenil.

En este ámbito cabe señalar que se trata de un esfuerzo que se despliega en toda Latinoamérica con la misma tendencia a un acento significativo en los programas orientados a promover el autoempleo (emprendimiento juvenil). Una contabilidad de programas en 20 países de la región entre 1990 y 2004, muestra cómo se ha desplegado la línea de promoción al autoempleo durante el período²⁶.

²⁶ Miguel Jaramillo Baanante, "Los emprendimientos juveniles en América Latina: ¿una respuesta ante la dificultades de empleo?, redEtis, Buenos Aires, 2004:39.

Aun cuando los programas destinados a la capacitación de jóvenes para el empleo asalariado son más en el total (31), los programas para emprendedores son una proporción significativa del total (21), con una importante cantidad de programas que incluye los dos componentes (empleo asalariado y autoempleo, 16). Es así como en la región²⁷, *"...tanto el Estado como algunas organizaciones privadas y comunitarias han desarrollado en los últimos años propuestas innovadoras que ven en el autoempleo, la microempresa y los jóvenes emprendedores una nueva opción para el problema del desempleo juvenil. Esta estrategia se ha empezado a ejecutar a través de programas que incentivan la formación de jóvenes emprendedores y de microempresas... la base está en [empoderar] a cada joven para crear y surgir por sus propios medios, generando a su vez empleos para otros. Es decir, que no se busca desarrollar habilidades para depender, sino habilidades para autoemplearse, generando puestos de trabajo... La estrategia dirigida al apoyo de jóvenes emprendedores se convierte en una tercera línea dentro de las políticas activas de los gobiernos en el mercado del trabajo"*.

REFERENCIAS

- AYIWIN, PATRICIO, "Crecimiento con Equidad: Discursos escogidos 1992-1994", Santiago, 1994.
- FRNÁNDEZ, PAULINA, "Flexibilidad laboral para los jóvenes chilenos, tesis para optar el grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile, Santiago, 2004.
- FRÍAS, PATRICIO, "Las Reformas Laborales y su impacto en las Relaciones Laborales en Chile 2000-2001". Cuadernos de Investigación, N°19, Dirección del Trabajo.
- GARCÍA-HUIDOBRO, GUILLERMO, "Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile", serie Macroeconomía del Desarrollo. Santiago, 2002.
- JARAMILLO, MIGUEL, "Los emprendimientos juveniles en América Latina: ¿una respuesta ante las dificultades de empleo?", redEtis, Buenos Aires, 2004.
- MIZALA, ALEJANDRA Y ROMAGUERA, PILAR, "La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile", documento de trabajo CEA, 2001.
- MIZALA, ALEJANDRA Y ROMAGUERA, PILAR, "Legislación laboral y mercado del trabajo: 1975-2000", Centro de Economía Aplicada, Depto. de Ingeniería Industrial, U. de Chile, Documento de trabajo N° 114, 2001.
- OZAKI, M., "Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y el Estado", OIT, Ginebra, 2000.

²⁷ Jaramillo, *op.cit.*

- REINECKE, GERHARD, "La situación laboral en América Latina, en ¿Cómo combatir el desempleo en la nueva economía? Un análisis de Chile, Latinoamérica y la experiencia holandesa, CISO, Santiago, 2002.
- WELLER, JÜRGEN, "La problemática inserción laboral de los jóvenes", serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 28, CEPAL, Santiago, diciembre, 2003. 

