

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES



MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

SEMINARIO DE TESIS

“Empleo juvenil decente y desarrollo humano en el Perú: 2007-2017.

**Análisis de sus determinantes a nivel nacional y en base a casos de jóvenes
participantes en iniciativas de generación de empleo juvenil”**

Autora

AUREA YSABEL MURGA PINILLOS

Director

JUAN LEÓN JARA-ALMONTE

Lima, Septiembre de 2020

Agradecimientos

El presente trabajo lo dedico a Dios, quien me brindó la voluntad y energía necesarias para continuar con la meta trazada de finalizar, así como por colocar en mi camino a tantas personas que de una manera u otra contribuyeron a su desarrollo y culminación.

Agradezco a mi Director de Tesis, Juan León Jara-Almonte, quien generosamente compartió sus conocimientos, crítica constructiva y consejos, orientando esta investigación.

A mi amada madre, por apoyarme incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que viví a lo largo de la realización de esta tesis. Sin sus oraciones, motivación y aliento, no habría perseverado.

A mi hermano y amigos, en especial Economistas, que me acompañaron en el recorrido laborioso de este trabajo con diversas ideas, ánimo y comprensión.

Al jurado evaluador de tesis conformado por Julio Gamero, Agustina Corica, Juan Martín Graña y Luciano Andrenacci, por sus valiosos aportes a esta investigación.

A los profesores y equipo del Programa de Posgrado en Desarrollo Humano de FLACSO Argentina, por sus enseñanzas y apoyo que me permiten ahora culminar con la Maestría.

A los 7 expertos: María José Gómez, María Luisa Sánchez, Martha Tostes, Alan Fairlie, Julio Gamero, Hugo Ñopo y Sergio Quiñones, quienes accedieron a ser entrevistados y compartieron sus conocimientos sobre el tema para fortalecer el análisis y las alternativas de solución.

Finalmente, agradezco a todos y cada uno de los jóvenes que participaron de las entrevistas, por la confianza brindada. Sus experiencias, percepciones y anhelos compartidos, enriquecen esta tesis. Aspiro a que estudios como este, contribuyan a visibilizar la problemática del empleo juvenil, promover soluciones y con ello lograr el desarrollo humano que todos anhelamos.

Resumen

El objetivo de este estudio es identificar qué aspectos influyen en el acceso al trabajo decente de los jóvenes peruanos, así como los factores críticos de éxito de iniciativas que apoyan el proceso de inserción laboral de jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad. Esta investigación es relevante, ya que contar con empleo decente es un aspecto fundamental para lograr el desarrollo humano, pero cerca del 80,3% de los trabajadores jóvenes en el Perú ni siquiera cuenta con las condiciones básicas de trabajo decente, consistentes en ganar más del salario mínimo y tener contrato de trabajo (Encuesta Nacional de Hogares-ENAH0 2017). Este estudio utiliza un método secuencial mixto, específicamente un diseño explicativo secuencial (Creswell, 2009: 211). En una primera fase cuantitativa de la investigación se identifican las variables asociadas al acceso al trabajo decente de los jóvenes a nivel nacional durante el período 2007-2017. En una segunda fase, cualitativa, se analizan entrevistas en profundidad aplicadas a 26 jóvenes trabajadores en situación de pobreza y vulnerabilidad, para conocer si algunas iniciativas desarrolladas entre 2007-2017 para generar empleo juvenil les ayudaron a mejorar su trayectoria laboral y a conseguir un trabajo decente. Finalmente, este estudio se enriqueció con los comentarios de siete expertos en la materia, cuyos aportes refuerzan los análisis y recomendaciones para la obtención de empleo decente.

Palabras clave:

Empleo juvenil, trabajo decente, empleo decente, inserción laboral, educación, desarrollo humano.

Abstract

The objective of this study is to identify what aspects influence access to decent work for young Peruvians, as well as the critical success factors of initiatives that support the process of labor insertion of young people in situations of poverty and vulnerability. This research is relevant, since having decent employment is a fundamental aspect to achieve human development, but about 80.3% of young workers in Peru do not even have the basic conditions of decent work, consisting of earning more than the minimum wage and having labor contract (National Household Survey-ENAH0 2017). This study uses a mixed sequential method, specifically a sequential explanatory design (Creswell, 2009: 211). In a first quantitative phase of the research, the variables associated with access to decent work for young people, at the national level, during the period 2007-2017, are identified. In a second, qualitative phase, in-depth interviews applied to 26 young workers in situations of poverty and vulnerability are analyzed, to understand if some initiatives developed between 2007-2017 to generate youth employment helped them improve their labor path and get a decent job. Finally, this study was enriched with the comments of seven experts in the field, whose contributions reinforce the analyzes and recommendations for obtaining decent employment.

Keywords:

Youth employment, decent work, decent employment, job placement, education, human development.

Lista de cuadros

1. Cuadro 1: Variables del Índice de Trabajo Decente (ITD) o Radar de Empleo
2. Cuadro 2: PEA juvenil (15-29 años) ocupada en Lima y Resto del País, 2007-2017 (En número y porcentaje).
3. Cuadro 3: Participación de los jóvenes (15-29 años) en la PEA ocupada en Lima y el Resto del País según grupos de edad, 2007-2017 (En porcentaje)
4. Cuadro 4: Participación de los jóvenes (15-29 años) en la PEA ocupada urbana y rural, 2007-2017 (En porcentaje)
5. Cuadro 5: Participación de los jóvenes (15-29 años) en la PEA ocupada urbana y rural, según grupos de edad (En porcentaje)
6. Cuadro 6: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según rama de actividad económica, 2007-2017 (En Nº de jóvenes y porcentaje)
7. Cuadro 7: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según rama de actividad económica y grupos de edad, 2007-2017 (En Nº de jóvenes y porcentaje)
8. Cuadro 8: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según tamaño de empresa, 2007-2017 (En Nº de jóvenes y porcentaje)
9. Cuadro 9: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según tamaño de empresa y grupos de edad, 2007-2017 (En porcentaje)
10. Cuadro 10: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según categoría ocupacional, 2007-2017 (En número y porcentaje)
11. Cuadro 11: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según categoría ocupacional y grupos de edad, 2007-2017 (En porcentaje)
12. Cuadro 12: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según sexo, 2007-2017 (En Número y porcentaje)
13. Cuadro 13: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según sexo y grupos de edad, 2007-2017 (En porcentaje).
14. Cuadro 14: Perú: Composición de la PEA juvenil (15-29 años) ocupada según lengua materna, 2007-2017 (En porcentaje)
15. Cuadro 15: Perú: Composición de la PEA juvenil (15-29 años) ocupada según lengua materna y grupos de edad, 2007-2017 (En porcentaje)
16. Cuadro 16: Perú: Composición de la PEA juvenil (15 a 29 años) ocupada según nivel educativo alcanzado, 2007-2017 (En porcentaje)
17. Cuadro 17: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según nivel educativo alcanzado y grupos de edad (En porcentaje)
18. Cuadro 18: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según participación en alguna organización generadora de capital social, 2007 y 2017 (En porcentaje)
19. Cuadro 19: Perú: Evolución de la participación de la PEA juvenil (15-29 años) ocupada en alguna organización generadora de capital social según grupos de edad, 2007-2017 (En porcentaje)
20. Cuadro 20: Perú: Participación de la PEA juvenil (15-29 años) ocupada en alguna organización generadora de capital social, según grupos de edad, promedio 2007-2017 (En porcentaje)
21. Cuadro 21: PEA juvenil (15-29 años) ocupada y participación en organizaciones, 2007-2017 (en porcentaje)
22. Cuadro 22: Cambios en la Remuneración Mínima Vital en el período 2007-2017
23. Cuadro 23: Características de los distritos de residencia de los jóvenes entrevistados
24. Cuadro 24: Jóvenes entrevistados según distrito y participación en iniciativas de generación de empleo decente

25. Cuadro 25: Situación laboral de los jóvenes entrevistados, participantes y no participantes en iniciativas de generación de empleo decente
26. Cuadro 26: Expertos entrevistados.
27. Cuadro 27: Perú: Estimación del Modelo Logit Binario (factores de oferta), años 2007 y 2017
28. Cuadro 28: Perú: Estimación del Modelo Logit Binario (factores de oferta y demanda), años 2007 y 2017
29. Cuadro 29: Perú: Estimación del Modelo Logit Binario por grupos de edad, 2007 y 2017
30. Cuadro 30: Nivel Educativo e Índice de Trabajo Decente (ITD) Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada
31. Cuadro 31: Tipo de Educación e índice de Trabajo Decente (ITD) Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada
32. Cuadro 32: Falta de servicios en el hogar e Índice de Trabajo Decente (ITD) Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada
33. Cuadro 33: Uso de redes e Índice de Trabajo Decente Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada
34. Cuadro 34: Participación en un Programa/iniciativa de inserción laboral e índice de Trabajo Decente (ITD) Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada
35. Cuadro 35: Trayectoria de los jóvenes de la muestra estudiada con ITD Aceptable

Lista de gráficos

1. Gráfico 1: Los Pilares del Trabajo Decente
2. Gráfico 2: Escala del Índice de Trabajo Decente
3. Gráfico 3: Árbol de Problemas. Problema: Dificultad en acceso a trabajo decente por parte de jóvenes peruanos
4. Gráfico 4: Perú: Población juvenil (15-29 años) según condición de estudio o trabajo. Promedio del período 2007-2017 (En porcentaje)
5. Gráfico 5: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según departamento (En porcentaje)
6. Gráfico 6: Población juvenil (15-29 años) ocupada que percibe más de 1 RMV*, total y según grupos de edad (En porcentaje)
7. Gráfico 7: Población juvenil (15-29 años) ocupada que tienen contrato laboral, total y según grupos de edad (En porcentaje)
8. Gráfico 8: Población juvenil (15-29 años) ocupada que trabaja menos de 48 horas semanales, total y según grupos de edad (En porcentaje)
9. Gráfico 9: Población juvenil (15-29 años) ocupada que tiene seguro de salud, total y según grupos de edad (En porcentaje)
10. Gráfico 10: Población juvenil (15-29 años) ocupada que tiene seguro de pensión, total y según grupos de edad (En porcentaje)
11. Gráfico 11: Diseño Explicativo Secuencial
12. Gráfico 12: Distribución de la población juvenil (15-29 años) ocupada por gradación del ITD*. Comparativo 2007 y 2017 (En porcentaje)
13. Gráfico 13: Distribución de la población juvenil (15-29 años) ocupada por gradación del ITD. Comparativo 2007 y 2017 según grupos de edad (En porcentaje)

Lista de anexos

1. Anexo 1.- Perú: Población juvenil (15-29 años) según condición de estudio o trabajo y grupos de edad, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
2. Anexo 2.- Lima y Resto del País. Población juvenil (15-29 años) ocupada, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
3. Anexo 3.- Población juvenil (15-29 años) ocupada urbana y rural, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
4. Anexo 4.- Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según departamento, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
5. Anexo 5.- Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad a nivel departamental, año 2017 (En porcentaje)
6. Anexo 6.- Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada del sector privado según grupos de edad y rama de actividad económica, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
7. Anexo 7.- Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada del sector privado según grupos de edad y tamaño de empresa, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
8. Anexo 8: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y categoría ocupacional, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
9. Anexo 9: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y sexo, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
10. Anexo 10: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y lengua materna, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
11. Anexo 11: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y nivel educativo alcanzado, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
12. Anexo 12: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y participación en alguna organización generadora de capital social, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)
13. Anexo 13: Características de la ENAHO
14. Anexo 14: Datos utilizados para la comprobación cuantitativa
15. Anexo 15: Elaboración de instrumentos para el recojo de información y análisis de datos
16. Anexo 16: Guía de Entrevista a Jóvenes
17. Anexo 17: Guía de Entrevista a Expertos
18. Anexo 18: Estimación del Modelo Logit Binario (considerando factores de oferta), años 2007 – 2017
19. Anexo 19: Estimación del Modelo Logit Binario (considerando factores de oferta y demanda), años 2007 – 2017.

Contenido

Introducción	8
Capítulo 1: Los determinantes del empleo juvenil decente en la literatura del desarrollo	11
1.1 Conceptos importantes para entender el Desarrollo Humano y el empleo decente	11
1.2 Conceptualización y medición del trabajo decente.....	12
1.3 Importancia del trabajo decente en jóvenes.....	15
1.4 Determinantes del trabajo decente en jóvenes	17
1.4.1 Factores educativos:	17
1.4.2 Condiciones socioeconómicas del hogar:	20
1.4.3 Capital social	22
1.4.4 Características demográficas:	24
1.4.5 Variables relacionadas con las características del empleo: formalidad o informalidad, rama de actividad.	25
1.5 Factores de demanda de empleo que influyen en el empleo juvenil decente.	28
Capítulo 2: El empleo juvenil y empleo juvenil decente en el Perú	31
2.1 Características contextuales:	32
2.2 Características de la demanda laboral:	36
2.3 Características de la oferta laboral:	40
2.4 Evolución de variables indicativas del empleo juvenil decente en el Perú durante el período 2007-2017..	45
2.4.1 Remuneraciones	45
2.4.2 Contratos laborales	46
2.4.3 Jornada laboral	47
2.4.4 Salud	48
2.4.5 Pensiones	49
2.4.6 Iniciativas que apoyan el proceso de inserción laboral juvenil decente en Perú	50
Capítulo 3: Planteamiento de la hipótesis y estrategia metodológica mixta	55
3.2.1 Método cuantitativo	57
3.2.2 Método cualitativo	61
Capítulo 4: Resultados.	69
4.1 Evolución de las condiciones de empleo juvenil decente durante el período 2007-2017.....	69
4.2 Resultados cuantitativos: Determinantes de empleo juvenil decente 2007-2017	71
4.3 Resultados cualitativos	78
Capítulo 5: Conclusiones	105
Capítulo 6: Recomendaciones	109
Bibliografía	112

Empleo juvenil decente y desarrollo humano en el Perú: 2007-2017.

Análisis de sus determinantes a nivel nacional y en base a casos de jóvenes que participan en iniciativas de generación de empleo juvenil

Introducción

El trabajo es un medio fundamental para desarrollar el potencial humano, ya que contribuye con que la vida sea productiva, útil y significativa. Desde un punto de vista microeconómico, enfocado en las personas, el trabajo brinda el sustento propio y a la familia, permite la participación en la sociedad, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad. Por ello, el trabajo está vinculado al desarrollo humano (PNUD, 2015). Desde un punto de vista macroeconómico, el trabajo es un mecanismo para combatir la pobreza y la desigualdad, además de contar con otros componentes que están orientados al interés público, como en el caso del trabajo de cuidado de otras personas. Sin embargo, no todo trabajo contribuye con el desarrollo humano, como sucede cuando no contempla una jornada laboral justa para el trabajador, no establece un equilibrio con la vida privada de las personas, no otorga una remuneración digna, ni respeta los derechos laborales o la protección social para el trabajador, convirtiéndolo en trabajo “no decente”, de acuerdo con la definición considerada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999).

De manera reiterativa, en sus “Tendencias mundiales de empleo juvenil”, la OIT señala la mayor vulnerabilidad de los jóvenes respecto a los adultos en términos laborales, ya que experimentan dificultades para encontrar trabajo o encontrar uno que satisfaga sus aspiraciones de seguridad económica y social, con el que desarrollen su potencial productivo y personal. Con datos a nivel mundial del año 2017, la OIT (2017: 2), destaca el porcentaje de jóvenes empleados en empleos informales, cifra que podría tomarse como una aproximación de empleo¹ precario o no decente, la cual asciende a 76.7 % del total de jóvenes. Además, según la misma fuente, uno de cada seis (16.7 %) jóvenes que trabajan en las economías emergentes y en desarrollo, viven por debajo del umbral de extrema pobreza de 1.9 dólares americanos por día, lo que evidencia la necesidad de identificar, analizar y actuar respecto a esta problemática.

La presente investigación aborda el problema del trabajo juvenil no decente en el Perú durante el período 2007-2017. Se estima que, hacia fines del año 2017, 80.3 % de los jóvenes peruanos entre 15 y 29 años no accedieron a trabajo decente en su definición más simple, que considera laborar con contrato de trabajo y retribución mayor a 1 remuneración mínima vital. El objetivo general de la presente investigación es identificar los factores que pueden influir en el acceso a trabajo decente de los jóvenes peruanos, sobre la base de la hipótesis que señala que destacarían aquellos factores vinculados a las condiciones educativas (del joven y del jefe de su hogar), las condiciones socioeconómicas de la familia del joven (jefe de hogar con empleo, acceso a servicios básicos o capital físico), la generación de capital social, y los aspectos demográficos (edad, género, lengua materna y condición de maternidad/paternidad del joven). Asimismo, como objetivo específico se pretende responder cuáles

¹ A lo largo de esta investigación se toman como sinónimos los conceptos de trabajo y empleo. Sin embargo, cabe destacar que “Trabajo” abarca la definición general referida al “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Por su parte, el “Empleo” hace referencia al “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado o independiente-autoempleo)”. Tesoro de la OIT, 2019.

son los factores críticos de éxito y principales limitaciones de los programas e iniciativas que apoyan el proceso de inserción laboral juvenil, de índole público y privado, enfocados en jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad. Esta indagación responde a la intención de contar con evidencia que facilite el diseño e implementación de políticas dirigidas a promover la obtención de empleo decente para los jóvenes en situación de pobreza (o alternativamente, reducir el desempleo y empleo informal juvenil), de modo que se contribuya así a la disminución de la pobreza y la desigualdad.

El presente estudio utiliza un Método Mixto Secuencial, específicamente un Diseño Explicativo Secuencial (Creswell, 2009: 211), ya que en una primera fase de la investigación se recopilan y analizan los datos cuantitativos (datos de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2007-2017), lo que permite identificar las variables que están asociadas con acceder a empleo decente para los jóvenes a nivel nacional. En una segunda fase se recopilan y analizan datos cualitativos (datos de entrevistas a profundidad), los cuales fueron construidos sobre los resultados cuantitativos iniciales, para entender los mecanismos para la obtención de empleo decente y complementar los resultados cuantitativos hallados. Para el análisis cuantitativo se utiliza un modelo Logit con el que se identifican los factores que influyeron en el trabajo decente de los jóvenes peruanos durante el período 2007-2017, mientras que el análisis cualitativo se desarrolla mediante entrevistas a profundidad aplicadas a 26 jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad, 13 de los cuales participaron de un programa o iniciativa de generación de empleo juvenil y 13 de los cuales no lo hicieron; 13 hombres y 13 mujeres. Este análisis se vio enriquecido con los comentarios y opiniones brindados por 7 expertos en la materia, cuyos aportes son recogidos en refuerzo de lo expresado por los jóvenes. El análisis cualitativo permitió explorar cómo las variables educativas, socioeconómicas, demográficas, acceso a redes de familiares, amigos y conocidos (capital social), identificadas en el análisis cuantitativo, actuaron en la obtención de empleo en el grupo entrevistado. Asimismo, permitió evaluar la segunda pregunta de investigación: si los programas/iniciativas públicas y privadas de generación de empleo juvenil ayudaron a los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad en su trayectoria laboral y obtención de empleo decente, y cuáles fueron los factores que influyeron en dicho resultado.

Esta investigación es original. En el Perú no hay investigaciones previas con las que se trate de corroborar si los factores señalados por la teoría de empleo, influyen en el trabajo decente de los jóvenes peruanos y en qué medida. Asimismo, nunca se realizó una investigación sistémica de las causas del trabajo decente en el Perú, y de manera específica, nunca antes se realizó dicha investigación con respecto a la población juvenil. La presente tesis trata de superar dicha carencia, pero además, al utilizar la perspectiva del desarrollo humano, busca identificar qué factores actúan como obstáculos e incentivos y qué factores pueden ser impulsados por los mismos jóvenes (recurrencia a redes de apoyo fundamentalmente). Se busca así que las personas mejoren y enriquezcan sus vidas en términos de bienestar y libertad, pero que además, propicien un cambio, viéndose fortalecidos en su calidad de “agentes” y gestores de su propio bienestar y destino.

A la vez, esta tesis es relevante para explicar las causas del problema del desempleo y subempleo de poblaciones vulnerables, y en particular de los jóvenes de Latinoamérica quienes se enfrentan a condiciones educativas, socioeconómicas, del mercado laboral y demográficas que pueden ser coincidentes, siendo importante para otros países las políticas y programas que en el Perú se detecten como apropiadas. En tal sentido, el presente estudio puede aportar en la construcción de herramientas (políticas, planes, evaluaciones) que busquen alcanzar sociedades menos polarizadas y con más capacidades para su población, lo cual se requiere a nivel de todo Latinoamérica.

Finalmente, cabe destacar que esta investigación resultó ser viable porque se dispone de información teórica sobre el tema, así como con datos de la ENAHO 2007-2017 y con información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que permitieron la aplicación del modelo teórico y la comprobación de la hipótesis planteada. Además, se contó con el apoyo y posibilidad de acceso a jóvenes, a funcionarios del sector público, de organismos internacionales y académicos expertos en el tema, lo que posibilitó realizar las entrevistas, y con ello identificar los factores críticos de éxito de los programas de inserción laboral juvenil analizados y las oportunidades de mejora en su atención a los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad para la obtención de empleo decente.

A continuación, se presenta la estructura de esta investigación. En el Capítulo 1 se presenta el Marco Teórico, el cual detalla los conceptos fundamentales del Desarrollo Humano y trabajo decente, permitiendo entender la relevancia del trabajo decente para los jóvenes. Asimismo, muestra los aspectos señalados por la literatura económica como determinantes del trabajo decente en jóvenes. En el Capítulo 2 se describe el empleo juvenil y el empleo juvenil decente en el Perú durante el período en estudio, 2007-2017. Se abordan las características del grupo juvenil por condición de estudio o trabajo y grupos de edad, y diversos rasgos distintivos de la población juvenil ocupada. Además se analiza la evolución en el período estudiado, de la cantidad de jóvenes que superaron los indicadores de empleo juvenil decente: remuneración mínima vital, empleo con contrato laboral, acceso a seguro de salud, acceso a pensiones. Concluye este capítulo con la descripción de diversas iniciativas que apoyan el proceso de inserción laboral juvenil decente, vigentes en Perú en los 10 últimos años. El Capítulo 3 presentan las preguntas de investigación e hipótesis del estudio, postulando que los aspectos educativos, socioeconómicos, incluyendo capital social del joven, y demográficos influyeron en la obtención de trabajo decente por parte de los jóvenes, y lo hicieron de manera sostenida durante el período bajo estudio. Para comprobar la hipótesis, se emplea una estrategia metodológica mixta secuencial, como ya fue explicado. El Capítulo 4 presenta los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo, y muestra la complementariedad de ambos métodos para profundizar los hallazgos referidos a la hipótesis y las preguntas de investigación planteadas. Finalmente, en el Capítulo 5 se brindan las Conclusiones y Recomendaciones de la investigación.

Capítulo 1: Los determinantes del empleo juvenil decente en la literatura del desarrollo

1.1 Conceptos importantes para entender el Desarrollo Humano y el empleo decente

En los últimos 40 años, las ciencias sociales han tratado de entender cómo se desarrollan las sociedades más allá de un enfoque predominantemente economicista, y cómo los aspectos sociales, políticos y culturales de la población pueden ser parte del desarrollo.

Destaca en dichos intentos de reflexión sobre el desarrollo, Amartya Sen, quien propuso el **enfoque de las capacidades**, trasladando el énfasis del desarrollo del crecimiento del PBI, centrado en el “tener” (dinero y mercancías) a la promoción de las capacidades humanas, centrándose en el “ser” en las “personas” (bienestar y capacidades de los seres humanos) (Sen y Nussbaum, 1996). Esto no implica que el crecimiento económico pase a un segundo plano, pues es condición necesaria para contar con los recursos que reducirán las condiciones que frenan el desarrollo, en especial en países pobres, pero no es condición suficiente para el desarrollo. En esta misma línea, la pobreza no es sólo resultado de la escasa acumulación de factores materiales (captados por el PBI), sino de las pocas oportunidades reales disponibles a los individuos, como lo demuestran las hambrunas que se dan aún en lugares donde hay gran cantidad de alimento disponible. (Sen, 1999: 3-11).

El **enfoque del desarrollo humano** toma esta visión multidimensional del desarrollo que trasciende lo económico y define al desarrollo como un proceso de ampliación de capacidades y opciones para que las personas puedan ser y logren hacer lo que valoran. La expansión de las libertades y la superación de las privaciones, bajo este enfoque, son fundamentales para alcanzar las aspiraciones de las personas.

Uno de los conceptos primordiales para entender el desarrollo humano es el de **funcionamientos**. Pereira (2006: 5) señala al respecto: “Sen sostiene que la vida puede concebirse como un conjunto de funcionamientos o logros, esto es un conjunto de estados y acciones, donde la realización de una persona puede entenderse como el vector de sus funcionamientos”. Esas formas de hacer y de ser, podrían ser actividades (como comer, leer, ver) o estados de existencia o de ser, por ejemplo: estar bien alimentado, no padecer malaria, no avergonzarse por la pobreza de los zapatos o la ropa” (Sen, 1985: 197-198).

Otro concepto importante en la propuesta de Sen (1996: 1) es el de **capacidad**, representando “las combinaciones alternativas que una persona puede hacer o ser: los distintos funcionamientos que puede lograr”. En tal sentido, el ser humano, quien porta las capacidades, es el fin y el medio del desarrollo. Las capacidades de la persona están fuertemente condicionadas por el entorno económico, político, social, cultural y ambiental en el que se desarrolla; por ello, para garantizar la ampliación de las capacidades del ser humano, la definición de las políticas debe incorporar tanto las necesidades individuales como las potencialidades colectivas en beneficio de la libertad (Picazzo y Gutiérrez, 2009).

En este contexto, la **importancia del trabajo** radica en que es el medio para desarrollar el potencial humano, la creatividad, la innovación y la imaginación, por medio del cual se lograría que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Permite a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad. En tal sentido, el trabajo está

inherentemente e intrínsecamente ligado al desarrollo humano (PNUD, 2015). A nivel macroeconómico, es un mecanismo para combatir la pobreza, la desigualdad, además de contar con otros componentes que están orientados al interés público, como en el caso del trabajo de cuidado de otras personas, en el que se fomenta la cohesión y los vínculos entre las familias y las comunidades.

Sin embargo, como también es reconocido por el PNUD (2015), no existe una relación automática entre el trabajo y el desarrollo humano. No todo trabajo lo mejora. Tal es el caso de la explotación laboral, especialmente de mujeres y niños, que les priva de sus derechos y de su dignidad. Asimismo, el trabajo que no fomenta la igualdad entre hombre y mujeres; el trabajo peligroso, que implica un riesgo a la vida y/o dignidad de la persona; o el trabajo que no logra equilibrarse con la vida privada de las personas; asimismo, aquel trabajo que no cuenta con medidas de seguridad, con derechos laborales o con una protección social para el trabajador, convirtiéndolo en no propicio para el desarrollo humano.

Un trabajo al servicio del desarrollo humano debe ser sostenible, no solo en el tiempo para proporcionar estabilidad al trabajador, sino también debe ser sostenible en relación a que las actividades realizadas no dañen el ambiente o limiten el bienestar de futuras generaciones. Además, los vínculos entre el trabajo y el desarrollo humano deben considerarse en el contexto de cambio de lo que se entiende como trabajo: las áreas de trabajo, el modo en que se trabaja, los que pueden contribuir de manera positiva o negativa a distintas dimensiones del desarrollo humano.

Vale la pena enfatizar la **definición de trabajo** amplia que utiliza la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2019²), refiriéndose al mismo como el “conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Por su parte, el **empleo** hace referencia al “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado o independiente-autoempleo). Ver Tesauruso de la OIT. Así, el trabajo incluye más allá de lo remunerado, el voluntariado y el trabajo creativo, que no siempre son contabilizadas dentro del concepto de empleo, desde el punto de vista estadístico. En la presente investigación se analizará este último concepto, por la disponibilidad de datos sobre el mismo para el período bajo estudio (2007-2017) a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH).

1.2 Conceptualización y medición del trabajo decente

Según explica Mocelin (2008: 3), la noción de **trabajo decente** fue presentada por primera vez en la Memoria de Juan Somavia (1999: 2-4), Director General de la Organización Internacional del Trabajo, en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1999, considerando cuatro elementos como parte de dicho concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social.

Desde entonces, diversos investigadores han ahondado en la definición de trabajo decente. Tal es el caso de Infante y Sunkel (2004:82), quienes lo definen como aquel trabajo que tiene buena calidad, con elevado nivel de productividad y remuneraciones dignas, protección social de los trabajadores, incluyendo tanto la jubilación como la salud; en el que los derechos laborales son respetados y donde se pueda tener una voz en el lugar de trabajo y la comunidad. Además se trata de un trabajo que, entre

² En su página web oficial: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

otros factores, “facilite condiciones para una mayor equidad social, permita lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, alcanzar la igualdad de género y promueva la adquisición de capacidades personales para competir en el cambiante mercado laboral” según señala Infante (2001: 161).

La Organización Internacional del Trabajo –OIT (2019), de manera oficial en su página web, se refiere al “trabajo decente” como un...“concepto que resume la aspiración de hombres y mujeres a conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, posibilitando también abrir el camino hacia una globalización más justa y equitativa”...

El trabajo decente reviste importancia por la gravitación que tiene trabajar dignamente, para el bienestar de los trabajadores y de sus familias. El trabajo es una de las principales fuentes de subsistencia para la gran mayoría de los hogares, así como el mecanismo de acceso a diversas prestaciones de la seguridad social. De acuerdo a Somavía (2014:91) el empleo ha sido crecientemente reconocido como fuente de dignidad e inclusión social para las personas. Así, el concepto de trabajo decente ha pasado a formar parte de las agendas de desarrollo nacionales (a través de los Programas de Trabajo Decente por País) y globales. A partir del año 2008 el trabajo decente pasó a formar parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas, con el compromiso de los Estados firmantes de la Declaración del Milenio a “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes” (dentro del Objetivo 1 – Erradicar la pobreza extrema y el hambre -, meta 1B). Actualmente, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Objetivo 8 se refiere a “Trabajo Decente y crecimiento económico”, entendiéndose la importancia de propiciar el trabajo decente para disminuir la pobreza y la desigualdad y contribuir con ello al desarrollo económico y al desarrollo humano, a través de la ampliación de las capacidades de las personas.

Por su parte, la OIT (2007: 38) y OIT (2008:6) define el trabajo decente como...“un trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, que incluyen respeto a los derechos laborales, ingresos adecuados, protección social, y un contexto de libertad sindical y diálogo social”, considerando además la igualdad de género y no discriminación como temas transversales, lo que se visualiza en el **Gráfico 1**.

La OIT (2003: 168-185) desarrolla la explicación de...“diez categorías de medición que emanan de las características generales del trabajo que, según la opinión de personas de todo el mundo, son elementos necesarios del trabajo decente... 1. Oportunidades de empleo, 2. Trabajo inadmisibles, 3. Remuneración suficiente y trabajo productivo, 4. Jornada laboral decente, 5. Estabilidad y seguridad del empleo, 6. Conciliación del trabajo con la vida familiar, 7. Trato justo en el trabajo, 8. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro), 9. Protección social, 10. Diálogo social y relaciones laborales”... A la vez, los autores señalan que estas categorías de medición abarcan las seis facetas del trabajo decente planteados por la OIT: Oportunidades de trabajo (1), trabajo en condiciones de libertad (2), trabajo productivo (3), equidad y dignidad en el trabajo (7, 6, 10), seguridad laboral (8, 9, 5).

Gráfico 1: Los Pilares del Trabajo Decente



Fuente: Tomado y adaptado de Bell, Stuart y Kirsten Newitt (2010).
Elaboración: Propia.

Gamero (2011: 122-125) quien a su vez se basa en MTEySS (2005), plantea la propuesta del Índice de Trabajo Decente (ITD), el que permite, a un nivel microeconómico, captar el déficit del trabajo decente desde el trabajador individual. Su propuesta³ combina indicadores definidos como básicos y complementarios, con los que configura diferentes niveles / grados de déficit de trabajo decente de toda la población ocupada. Gamero utiliza la Encuesta Nacional de Hogares y Condiciones de Vida (ENAHO) del INEI para construir un ITD con las siguientes consideraciones:

Cuadro 1: Variables del Índice de Trabajo Decente (ITD) o Radar de Empleo

Indicador	Variable	Cumple	No cumple
Básico	Contrato	<ul style="list-style-type: none"> - Asalariado: Tiene algún contrato (indefinido, modal, recibo por honorarios, etc.). - No asalariado: Su negocio o actividad está registrado en la SUNAT (persona jurídica o natural). 	<ul style="list-style-type: none"> - Asalariado: Sin contrato. - No asalariado: el negocio o actividad no está registrado en la SUNAT.
	Ingreso laboral	- Ingreso \geq a RMV* vigente.	Ingreso $<$ a RMV* vigente.
Complementario	Jornada de trabajo	- Trabaja hasta 48 h. semanales.	Trabaja más de 48 h. semanales.
	Seguro de salud	- Tiene algún tipo de seguro.	No tiene seguro.
	Afiliación al sistema de pensiones	- Afiliado a algún sistema.	No afiliado al sistema.

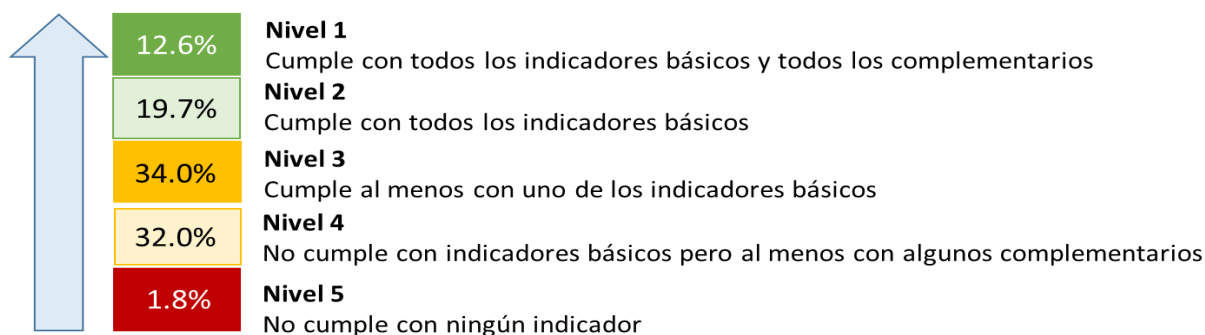
Fuente y elaboración: Gamero (2011).
(*) RMV = Remuneración Mínima Vital

³ Tomada a la vez del documento "Trabajo decente, significados y alcances del concepto, indicadores propuestos para su medición". Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.

Para construir el Índice de Trabajo Decente (ITD), Gamero asigna solamente dos valores a las variables (dicotómicas): “1” si cumple y “0” si no cumple con las condiciones dignas (aceptables) que debe tener la actividad o trabajo que realizan.

El indicador final consta de 5 niveles en la escala del Índice de Trabajo Decente (**Gráfico 2**).

Gráfico 2
Escala del Índice de Trabajo Decente



Fuente y elaboración: Gamero (2011).

Para la presente investigación se tomará la definición de trabajo decente de Gamero, considerando el nivel “Aceptable” a partir del “**Nivel 2: Cumple con todos los indicadores básicos**”, es decir, cuenta con algún tipo de contrato laboral o su negocio está registrado en la SUNAT y su ingreso es mayor o igual a la remuneración mínima vital vigente (como límite mínimo de ingreso adecuado). Cabe destacar que el Nivel 1, añade 3 indicadores más, y contiene al Nivel 2, por lo que no se le tomó como el referente mínimo.

1.3 Importancia del trabajo decente en jóvenes

Para los jóvenes es especialmente difícil acceder a trabajo decente. Condratov (2014: 124), quien estudia los determinantes del desempleo y subempleo en jóvenes, señala que este grupo es el más afectado por la poca experiencia laboral que poseen en relación a otros grupos etáreos. En el caso de los adolescentes que recién terminan su educación básica regular, la falta de experiencia dificulta su transición entre la escuela y el mercado laboral. Por ello, muchas veces los jóvenes empiezan sus actividades laborales en áreas no relacionadas a lo que desean o pueden hacer, inferiores a sus calificaciones, o se insertan en el circuito del trabajo improductivo, lo que los aleja de la economía formal, dejando de lado las potencialidades que pueden aportar al mercado laboral y afectando seriamente su desarrollo y el del país.

Siguiendo la definición de trabajo decente brindada en el punto 1.2, de acuerdo a datos de la ENAHO del año 2017, 74.51% de jóvenes entre 15 y 29 años no accede a trabajo decente en el mercado laboral peruano, lo que tendría como consecuencias directas las siguientes:

1.3.1 Frustración: El efecto más dramático es el aumento de la frustración de los jóvenes al desarrollar actividades sin derechos, beneficios laborales o en condiciones adecuadas, lo que los aleja del desarrollo de sus capacidades, impidiendo su realización como personas (OIT, 2013: 9). Son consecuencias secundarias. Ver en Coats y Lehki (2008: 11) y Condratov (2014: 127).

- **Enfermedades psicosociales:** Al afrontar situaciones que vulneran sus derechos, constituyendo una limitante en lugar de una oportunidad de realización.

- **Enfermedades físicas:** Como consecuencia de laborar más horas de las adecuadas o en condiciones que transgreden su integridad física y psicológica.
- **Dificultad de construcción de un proyecto de vida** por parte de los jóvenes, con el subsecuente riesgo de aumento de situaciones de violencia, depresión, etc.

1.3.2 Vinculación a formas laborales informales: La urgente necesidad para integrarse al mundo laboral en aras de aportar ingresos familiares ocasiona que muchos jóvenes opten por buscar un trabajo informal.

- **Marginación:** Esto se expresa por ejemplo en la concentración de personas, según ingresos, en los distintos distritos de cada provincia, facilitando el distanciamiento de las diferentes clases sociales, reduciendo los espacios de interacción entre quienes tienen empleos decentes y quienes no, llevando a la pérdida de oportunidades y guetización de las poblaciones marginales.
- **Reducida generación de ingresos:** Consecuencia directa de no poseer un empleo decente.
- **Exclusión de organizaciones laborales** para exigibilidad de derechos (sindicatos): Si el diálogo social está deteriorado, es de esperarse que las organizaciones laborales no estén presentes para exigir los derechos de los trabajadores.
- **Exclusión o reducido acceso al sistema de seguridad social:** A pesar de tener un empleo (empleo informal), los jóvenes sin un trabajo decente no acceden a la seguridad social (salud y pensiones), configurándose situaciones de exclusión.

1.3.3 Propensión al desempleo: Los indicadores del mercado de trabajo demuestran que los jóvenes tienen mayores probabilidades de acceder a un empleo no decente que los adultos, agravándose esta situación entre aquellos jóvenes pertenecientes a los quintiles más pobres, así como entre aquellos con bajo nivel educativo. El desempleo acarrea similares, o más graves, consecuencias que el trabajo informal, expresadas en marginación, no disponer de ingresos, exclusión de organizaciones laborales, exclusión del sistema de seguridad social, antes mencionados.

1.3.4 Jóvenes migran a otros países

Un efecto directo del problema identificado es la migración laboral de los trabajadores jóvenes que cuentan con mayores capacidades laborales, lo que en el mejor de los casos, como lo hace notar Pieters (2013: 20), puede aliviar presiones del mercado e incrementar remesas e ingresos de los hogares de origen de los migrantes; pero por otro lado, puede significar la pérdida de inversión social del Estado y de las familias peruanas.

Los **aspectos sociales y económicos** antes indicados se traducen en pérdida de demanda agregada y ahorro, los gobiernos pierden las inversiones hechas en educación, dejan de recibir aportes a los sistemas de seguridad social y deben ampliar su gasto en servicios remediales incluyendo los costos generados por la vulnerabilidad de esta población.

Asimismo, la limitación de las aspiraciones de los jóvenes puede derivar en un aumento de violencia y **disminución de cohesión social y gobernabilidad**, ya que se generan cuestionamientos a la institucionalidad misma del Estado. El empleo de baja calidad desde edades tempranas y durante todo el período de juventud, compromete permanentemente la empleabilidad futura de las personas para toda la vida.

Como corolario final, se termina reproduciendo la **desigualdad social y la pobreza**.

1.4 Determinantes del trabajo decente en jóvenes

En este apartado se presenta una síntesis de estudios que permiten la identificación de los determinantes sociodemográficos que pueden condicionar el acceso a trabajo decente de los jóvenes.

En la medida que interesa relacionar cómo estos determinantes generales condicionan el desarrollo humano de los jóvenes peruanos, se pondrá especial **énfasis en los determinantes que afectan la oferta** laboral juvenil, sin dejar de lado el análisis de los principales factores influyentes en la demanda laboral juvenil, relacionados a las características del empleo (rama de actividad en la que laboran los jóvenes, formalidad o informalidad del empleo al que acceden).

1.4.1 Factores educativos:

La teoría del capital humano, que se difundió en la década de los sesenta del siglo pasado, reconoció la importancia de este capital en el desarrollo económico general de un país, otorgando desde entonces un rol importante al **acceso a la educación**. Sus principales exponentes, Mincer (1958, 1974), Schultz (1960) y Becker (1962), sostenían que un individuo adquiere capital humano para incrementar sus ganancias esperadas futuras (ya sea que se expresen en términos de remuneraciones, disfrute de derechos laborales, u otros componentes del trabajo decente). Determinantes importantes de dichas ganancias, según esta teoría, estarían constituidos por la escolaridad, en el modelo más básico planteado por Mincer, a lo que Becker añade las denominadas variables de entrenamiento en el trabajo como aspectos que incrementan las habilidades de los individuos y en consecuencia, su productividad y salarios. Schultz, por su parte, considera el entrenamiento en el centro de trabajo como inversión en capital humano, y critica que tal inversión no sea considerada en la contabilidad nacional, ya que influirá en la productividad del trabajador y de allí en la determinación de ingresos.

Moundir y Nacer-eddine (2011:2), en un estudio realizado para Argelia entre 1997 y 2007, hallan que el capital humano, medido por años de educación y nivel de entrenamiento vocacional, es un factor importante para incrementar la productividad y el ingreso, y de allí en determinar el posicionamiento personal en los distintos segmentos del mercado de trabajo y mejorar la situación laboral. Mientras mayor es el nivel educacional de una persona, más decente (o protegido) es el trabajo ocupado.

Una crítica que se hace a estos autores desde el punto de vista del enfoque de las capacidades y la perspectiva del Desarrollo Humano, es que en el enfoque de capital humano, la educación tiene un valor instrumental, pues las personas son considerados factores productivos que aumentan su productividad y contribuyen al desarrollo económico de un país con una mayor inversión en ellos.

Por su parte, “el enfoque de las capacidades (de Amartya Sen)... vincula la calidad de vida y el bienestar con la libertad... de los sujetos, y para ello la educación juega un rol primordial para la ampliación de las capacidades”... “Las capacidades tienen varios cometidos en el desarrollo humano: ser el objetivo mismo de tal desarrollo, promover el progreso social que conduce a él y, finalmente, influir indirectamente en el aumento de la producción económica. El capital humano se refiere sólo a ésta última función”... “en el enfoque de las capacidades la educación no solo tiene valor instrumental, sino también importancia intrínseca por su relación causal con la libertad y la capacidad”... Vease Cejudo Córdoba (2006: 370)

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2007: 32-33), resalta también el rol preponderante de la educación y la formación, considerando estos aspectos como derechos humanos, recalcando que en la sociedad del conocimiento, donde impera la tecnología y priman los procesos de globalización y regionalización, estos aspectos son requisitos fundamentales para acceder a un empleo de calidad.

La relación entre educación, formación y trabajo decente es clara: no existe trabajo decente sin educación y formación para el trabajo adecuada; a su vez, un trabajo decente incluye la formación, la calificación y la actualización, por lo que los programas de capacitación laboral de jóvenes contribuyen en la creación de mayores oportunidades para ellos, con el fin de que tengan mejores ingresos y empleos dignos. Autores como Denu, Tekeste y Van der Deijl (2005: 26-46), así como Condratov (2014: 125-127) ratifican la importancia de la educación y formación en los resultados exitosos del mercado laboral, coincidiendo en ello con lo señalado por los autores previamente estudiados.

Aunque la educación es un mecanismo por excelencia para reducir la pobreza y mejorar la distribución del ingreso, “en el contexto de sociedades donde no hay garantía de que la educación tenga la calidad suficiente”... una mayor educación no necesariamente marca la diferencia en términos de rendimiento en el mundo laboral... BID (2012: 116-120). Así, aunque no niegan la asociación positiva entre el desempeño laboral y el nivel de capital humano de los individuos... según estos autores “no existe unanimidad sobre la magnitud de tal asociación en el contexto latinoamericano” considerando que los sistemas educativos y los mercados laborales son muy heterogéneos en los países de la región. A través del estudio que presentan, el cual utiliza Encuestas sobre Trayectorias y Habilidades aplicadas en Chile y Argentina en los años 2008 y 2010⁴, que permite analizar el valor que el mercado laboral asigna a la educación tomando en consideración las diferencias en habilidades de los individuos, obtienen que los individuos con mayores niveles de educación tienen también mayores tasas de participación laboral. Esta asociación es más clara en Chile que en Argentina. Las ventajas relativas de los estudios postsecundarios en Chile son más de dos veces las observadas en Argentina. Al analizar los retornos salariales, también se observa en Chile una valoración alta y creciente del nivel de escolaridad, con mayor retorno al nivel universitario, que lo que sucede en Argentina. Otro resultado interesante para Chile es el alto valor dado a los niveles técnicos. La información que arrojan las encuestas refleja una brecha entre lo demandado por las firmas y las habilidades ofrecidas por los jóvenes egresados de la secundaria, lo que significa un costo para los empleados y para las empresas, ya que deben invertir en búsqueda, selección, capacitación requerida para compensar las deficiencias en la calidad educativa.

De acuerdo con Arias (2011: 78), una gran limitante de las posibilidades de muchos trabajadores peruanos, especialmente de aquellos provenientes de hogares de menores ingresos, son las deficiencias en las habilidades básicas relevantes que se desarrollan desde temprano en la vida, en particular para las personas que viven en un entorno desfavorable de condiciones para el aprendizaje, debido a la baja calidad de la educación básica (sobre todo en el área rural). Este autor refiere a su vez a Hanushek y Woessman (2009: 19-20) quienes señalan que más que la cantidad de la educación, es la calidad de la misma lo que importa para el crecimiento. Asimismo, Chacaltana y Ruiz (2009: 295) sostenían años antes que “el hecho de acceder a la educación para el trabajo y a una formación pertinente que demande el mercado, tampoco garantiza una buena transición debido a que puede existir un problema de calidad de la educación”, lo que ocurre porque este es un “bien experiencia”, es decir, un bien cuya calidad se conocerá después de su consumo y de haber decidido matricularse en algún centro de formación.

En relación a la influencia que ejerce el **tipo de educación**, pública o privada, recibida por el joven, sobre sus posibilidades de acceso a trabajo decente, hay antecedentes en las investigaciones de Coleman, Hoffer y Kilgore (1981: 65), para escuelas de Estados Unidos. Estos autores “brindan evidencia muy

⁴ La primera -ETH (Encuesta sobre Trayectorias y Habilidades)- fue realizada en Chile y Argentina, dos países con sistemas educativos semejantes aunque también con diferencias fundamentales que los hace interesantes de comparar. En Chile, la encuesta fue realizada en 2008 y contiene información sobre 4.497 individuos de 25 a 30 años de edad. En el caso de Argentina, la encuesta fue realizada en 2010 y contiene información sobre 1.800 individuos de 25 a 30 años de edad. La segunda —EDH (Encuesta de Demanda de Habilidades)- se condujo a comienzos de 2010 entre un total de 1.176 empresas en Argentina, Chile y Brasil (en el estado de São Paulo solamente).

fuerte que en vocabulario y matemáticas, hay mayores logros para estudiantes de escuelas Católicas y otras escuelas privadas en relación a lo que sucede en escuelas públicas comparables”. Este mejor rendimiento podría deberse al logro de habilidades cognitivas básicas (asegurando niveles mínimos de calidad, en línea con lo señalado por los autores referidos en párrafos anteriores). Asimismo al desarrollo moral (al escapar de la influencia de bandas y drogas), al inculcarse a los estudiantes valores morales religiosos, o a las actividades posteriores al colegio previstas. Aunque ellos no lo enfatizan, estos mejores resultados determinarían mejores posibilidades de empleo.

Tooley (2005: 1-4), plantea por su parte que la oferta escolar privada de bajo costo “es buena para los pobres” ya que mejora la cobertura educativa en países donde la oferta pública era limitada (India, Ghana, Nigeria, Kenya), hallando evidencia que las escuelas privadas de bajo costo, son más proclives a rendir cuentas a sus usuarios. Sin embargo, no hay consenso sobre las implicancias de estas escuelas, por la falta de datos para hacerles seguimiento, “en tanto muchas de estas escuelas no se encuentran registradas por estadísticas oficiales” (Balarín, 2017:10).

Para el caso peruano, Balarín y otros (2018: 13) hacen notar que el crecimiento de los servicios educativos privados en el nivel básico regular se dio con “con escasa presencia del estado y “de abajo hacia arriba”, es decir, sin una intención explícita de privatizar, si no como consecuencia de dinámicas de oferta y demanda espontáneas. Ello generó heterogeneidad de la oferta educativa privada, conviviendo escuelas muy costosas de altísimo nivel de calidad, con una oferta desregulada, informal y barata. Además, en un contexto de distribución asimétrica de la información... “el costo de contratar un mal servicio educativo puede ser muy caro... y repercutir en la vida de las personas”, determinando incluso escasas oportunidades futuras de acceso a empleo.

Según señala Balarín (2017: 7) “no hay evidencia de que uno u otro tipo de gestión –la pública o la privada- produzca mejores resultados... los estudios más serios, que toman en cuenta los consensos metodológicos con respecto al control de variables contextuales... sugieren que en términos generales las escuelas de gestión privada obtienen resultados equivalentes a los de las escuelas de gestión pública”. Algunas conclusiones que revisa Balarín en base a diversos estudios, se refieren a que las escuelas con altas concentraciones de alumnos de nivel socioeconómico bajo, sean de gestión pública o privada, producen peores resultados de aprendizaje. Asimismo, que las escuelas privadas no son muy eficientes en términos de gasto, pues gastan relativamente más que las públicas, obteniendo resultados que no son mucho mejores que los de dichas escuelas, cuando se controlan las características de sus estudiantes.

En cuanto a la **educación del jefe de hogar**, la bibliografía revisada brinda luces sobre la diversidad de resultados que podrían esperarse para el caso peruano. Por ejemplo, Sánchez-Soto y Bautista (2018: 149), en un estudio efectuado para Argentina, hallan que la educación superior del jefe de hogar está relacionada con un mayor riesgo de que los hijos hombres no estudien ni trabajen (NINI), y eso retrasaría que accedan a trabajo decente hasta edad más avanzada. Para las mujeres existe un riesgo mayor de ser NINI solo cuando el jefe de hogar tiene una educación media, mientras que si el jefe de hogar cuenta con educación superior, es más probable que los hijos de ambos sexos estudien a tiempo completo y no trabajen a tiempo completo.

Por su parte, Garavito (2015: 121) señala que... “Dos determinantes importantes de la inversión en la educación de los hijos son el nivel de educación de la madre y el sexo de los hijos”. Así por ejemplo, en la India rural, Garavito citando a la vez a Rosenzweig y Evenson (1977), indica que se encuentra que “un mayor nivel de educación de la madre lleva a un incremento en la escolaridad de las hijas” (2015: 121).

En Perú, Garavito (2015: 122), citando esta vez a Gertler y Glewwe (1992), señala que “para el sector rural... los padres prefieren enviar a los hijos que a las hijas al colegio, si bien existe una demanda de educación para ellas”. Dicha decisión es más homogénea en los hogares peruanos en los que la jefa de hogar es mujer, incrementando la escolaridad de hijos e hijas, decisión que afecta las posibilidades de ingreso relativo por sexo, y por lo tanto, el bienestar de los jóvenes.

En esa misma línea, Bowles, Gintis y Osborne (2001: 1-6, 41-43) intentando determinar por qué hay individuos aparentemente similares que reciben ingresos diferentes, hallan que “la ocupación, el nivel de educación, e ingreso de los padres, constituyen predictores significativos de las ecuaciones de ingresos” (componente importante del índice de trabajo decente de los jóvenes). Otras variables como los años de escolaridad, calidad de la educación y medición del funcionamiento cognitivo del joven analizado, resultaron ser menos significativas que las primeras. Por su parte, Zhou (2002: 215) señala que el nivel de educación de los padres influye también en su acceso al trabajo decente, por el acceso a ciertas redes sociales que le favorecen, lo que está vinculado al capital social, tratado más adelante.

En conclusión el acceso igualitario a la educación básica regular garantizaría un nivel mínimo de conocimientos para obtener las habilidades básicas que son precondition para un trabajo decente. De manera general, no hay evidencia teórica que la educación sea mejor en las instituciones educativas públicas o privadas, lo que dependerá de la situación particular de los escolares, escuelas y comunidades. Según los autores revisados, más allá del tipo de gestión educativa, los aspectos que marcarían una diferencia son variados, y comprenden desde el nivel socioeconómico preponderante de los alumnos de la institución educativa, desarrollo moral de los alumnos, calidad de la educación impartida por la escuela, aseguramiento de logro de habilidades cognitivas básicas, eficiencia del gasto, regulación del Estado y rendición de cuentas.

A la educación regular, se suman las habilidades específicas que se pueden adquirir a través de la formación y educación vocacional, los programas de desarrollo de habilidades para el autoempleo y por supuesto la relevancia y calidad de educación recibida, aspirando a que la educación impartida contribuya a la ampliación de capacidades y libertades del joven.

Por último, el nivel educativo del jefe de hogar influye sobre las decisiones de educación/empleo inicial de los jóvenes, aunque cómo influye dependerá de aspectos como: ámbito urbano o rural al que pertenece el hogar, sexo del joven, sexo del jefe de hogar y consideraciones culturales de éste.

1.4.2 Condiciones socioeconómicas del hogar:

Santosh, Vandermoortele y Delamonica (2000: 11-18) señalan que los servicios sociales básicos⁵ (entre los que se hallan el uso de agua limpia e instalaciones sanitarias adecuadas), son componentes esenciales del desarrollo humano, se les reconoce como derechos humanos y deberían llegar a todos los ciudadanos. Según estos autores “existen cuatro argumentos fundamentales en favor del suministro generalizado de servicios sociales básicos por parte del Estado: el argumento moral, el instrumental, el consensual y el histórico”. El argumento moral les asigna un valor intrínseco, ya que “generan beneficios tales como el saber y la buena salud y deberían, por lo tanto, ser accesibles a todos”. El argumento instrumental considera que “ayuda a alcanzar otras metas relacionadas con el desarrollo humano”, como por ejemplo mayor productividad y empleo. El argumento consensual sostiene que “el acceso a los servicios sociales básicos debería ser universal es un principio aceptado por la opinión general”.

⁵ La totalidad de servicios sociales básicos incluyen: cuidados primarios de salud, uso de agua limpia e instalaciones sanitarias adecuadas y educación básica).

Mientras que el argumento histórico señala que ya desde el siglo XIX los países en vías de industrialización tomaron en cuenta que “el crecimiento industrial exigía que las comunidades nacionales se desarrollen tanto económica como socialmente”.

Enfocándose en las consecuencias de la no provisión de infraestructura básica, Pieters (2013: 18-20) resalta que una barrera al acceso a mejores calificaciones para el trabajo decente es la **pobreza**, porque impide el acceso a educación de calidad. Señala también que son importantes los gastos asociados a las limitaciones socioeconómicas de los individuos, tales como gastos de transporte para trasladarse hasta el centro de estudio, agua y electricidad requeridos en el proceso educativo.

En un estudio realizado para Perú y Madagascar, Herrera y Roubaud (2002: 536) hallan que una pobre dotación de **capital humano** (nivel educativo) y **físico** (vivienda y acceso a los servicios públicos), son factores de riesgo asociados con la pobreza, condición que está asociada a la no consecución de un trabajo decente, según lo expresado por los autores previamente mencionados. En ambos países la pobreza tiene un componente espacial fuerte, ya que se comprueba que “los pobres tienden a residir en los barrios desfavorecidos tanto en términos de características individuales (el ingreso promedio de los habitantes es más bajo, la tasa de informalidad es más elevada) como en términos de equipamientos públicos (acceso a la red pública de agua potable, a la electricidad, etc.)” Véase Herrera y Roubaud (2002: 536).

La Confederación Sindical Internacional-CSI (2009: 38) señala que...“sobre todo en las zonas remotas, no existen las infraestructuras adecuadas”. Es de esperarse entonces que con acceso a agua y electricidad, los jóvenes entre otros grupos de la sociedad vulnerables “no tengan que pasar tanto tiempo yendo a buscar estos recursos, y que puedan realizar las tareas de cocina, limpieza, etc. con mayor rapidez”. Ello a su vez permitirá realizar otras actividades que les permita ganar dinero y que puedan “combinar un trabajo remunerado con las tareas no remuneradas que realizan”, incluyendo educarse.

En lo que se refiere al **empleo del jefe de hogar**, de modo similar que para la educación, Sánchez-Soto y Bautista (2018: 149), explican que es más probable que a mayor nivel socioeconómico del jefe de hogar los jóvenes no trabajen (y no accedan a trabajo decente a temprana edad). Estos resultados, al parecer contra intuitivos, se dan porque el mayor nivel socioeconómico del hogar (asociado a empleos e ingresos generados por el jefe de hogar), podría estar relacionado con mayor flexibilidad en el estado de actividad de los jóvenes, o con un mayor tiempo de dedicación del joven como estudiante a tiempo completo. Asimismo, es probable que las familias con mayores recursos puedan permitirse tener hijos NINI mientras que los jóvenes pobres tienen que tomar cualquier trabajo, incluso precario.

Por su parte, Garavito (2015: 140) encuentra para Perú que un mayor nivel de ingresos de los padres reduce la probabilidad de solamente trabajar, y un mayor ingreso laboral de la madre aumenta la probabilidad de que los jóvenes de ambos sexos no abandonen el sistema educativo.

Como ya se mencionó previamente (al presentar la influencia de la educación del jefe de hogar), Bowles, Gintis y Osborne (2001: 1-6, 41-43) hallan que la ocupación e ingreso de los padres predicen los ingresos futuros de los hijos (componente importante del índice de trabajo decente), mientras que padres con mayor educación y por tanto con mayor probabilidad de tener un empleo decente, pueden contribuir a la obtención de empleo decente para sus hijos, dadas las redes sociales que poseen, en concordancia con lo que se tratará a continuación.

Resumiendo, las condiciones socioeconómicas del hogar influyen en la obtención de trabajo decente de los jóvenes al afectar las condiciones educativas y formativas del joven: costo del centro de estudios (de ser el caso), traslado hasta el mismo, acceso a servicios públicos.

1.4.3 Capital social

Putnam (1995: 67) indica que el Capital Social se refiere a “las características de la organización social, tales como las redes, las normas y la confianza, que facilitan la coordinación y la cooperación para un beneficio mutuo”. De igual manera, para Bordieu (1986: 249) “el Capital Social es el agregado de recursos actuales o potenciales vinculados a la posesión de una red durable de relaciones institucionalizadas de conocimiento mutuo y reconocimiento”... Durston (2002: 2-4) señala como contenido de las relaciones y de las instituciones sociales del capital social: a) la confianza o disposición a entregar el control de bienes propios al otro (o a sus autoridades, en el caso de instituciones), b) la reciprocidad, que rige las relaciones institucionales formales e informales en una comunidad, y c) la cooperación, que se orienta al logro de los objetivos compartidos de un emprendimiento común.

Montalvo (2012: 33-34), utilizando como referentes a Chiarella (2010) y Diez (1999) para el Perú, clasifica a las organizaciones donde se genera capital social según su objetivo en:

- Profesionales. Asociaciones profesionales.
- Productivas. Asociaciones de regantes, de trabajadores o sindicato, núcleo ejecutor.
- Servicios: Asociaciones vecinales, clubes de madres, Asociaciones de Padres de Familia (APAFA), vaso de leche, comedor popular, Comité Local Administrativo de Salud (CLAS).
- Orden y Control: Agrupaciones o partidos políticos, rondas campesinas, mesas de concertación y comités de gestión municipal.
- Culturales y Deportivas: Clubes y asociaciones deportivas, clubes culturales (danza, música, etc.).

Haciendo una simplificación en nuestro análisis, en el presente estudio el énfasis se colocará en el último tipo de organizaciones: culturales y deportivas, que son aquellas que involucran mayormente a jóvenes.

Hay varias ventajas del capital social en relación a las actividades económicas, destacando “el incremento de las habilidades para participar en transacciones comerciales, un menor flujo de información y, por lo tanto, menor riesgo moral en el mercado, menos información imperfecta, costos de transacción más bajos, un rango de transacciones más amplio en cuanto a resultados, crédito, tierra y trabajo, efectos todos que conllevan a ingresos más altos” (Montalvo, 2012: 3) y agregaríamos, que contribuyen a la obtención de un trabajo decente.

Por su parte, Durston (2002: 2-4) señala que las relaciones que involucra el capital social pueden contribuir a tres tipos de beneficios: 1) Reducir los costos de transacción: ya que se nutre un vínculo entre personas que aceptan un riesgo con un sentimiento de afectividad, 2) Producir bienes públicos mediante formas colectivas de capital social (ej. Sistemas de riego, rondas campesinas, etc.), 3) Facilitar la constitución de organizaciones de gestión de base efectivas, de actores sociales y de sociedades civiles saludables.

De modo similar, Collier (1998: 6), señala como efectos económicos del capital social: ...”conocimiento acerca del comportamiento de otros agentes”... lo cual reduce el riesgo del comportamiento oportunista y por tanto los costos de transacción. Asimismo, “el conocimiento acerca del ambiente no conductual, como precios, tecnologías, lo que ayuda al crecimiento”. Por último, “los beneficios de la acción

colectiva”, por ejemplo regulación sobre el uso de bienes comunes o la provisión de bienes públicos, lo que impide el problema del free-rider y permite aprovechar economías de escala.

Herrera y Cozzubo (2016: 40) en un estudio que analiza la vulnerabilidad de los hogares a la pobreza, hallan que el “capital social” del hogar, representado por la participación de sus miembros en distintos tipos de asociaciones, permite protegerlo de situaciones de vulnerabilidad, ya que facilita recurrir a personas exteriores al hogar por crédito o ahorro común ante choques adversos, brindándole alternativas de respuesta para evitar o hacer frente a choques adversos. Según estos autores,... “no pertenecer a ninguna asociación implica un riesgo 11% mayor que en el caso de hogares que sí participan en alguna asociación”... En Herrera y Cozzubo (2016: 45).

Lo anterior delinea que también ante situaciones de desempleo o sub empleo, el recurrir a organizaciones externas a la familia nuclear por crédito, ahorro, o trabajo, es una respuesta ante dichas situaciones de vulnerabilidad.

Sin embargo, dicha respuesta no es inmediata ni totalmente fácil. De acuerdo a Bourdieu (1986: 21-22), ... “el volumen del capital social que posee un agente dado, depende del tamaño de la red de conexiones que puede movilizar de manera efectiva y del volumen del capital (económico, cultural o simbólico) que poseen aquellos a los que está conectados”... siendo el capital social una red de conexiones que no es natural ni socialmente generada, sino que es el producto de un esfuerzo continuo, consciente o inconsciente, para reproducir relaciones útiles que pueden asegurar beneficios materiales o simbólicos con esa red de contactos.

Un aspecto importante señalado por Coleman (1988: 104) es “el potencial de información inherente en las relaciones sociales”. La información es importante para proveer una base para la acción pero a la vez es costosa. El capital social facilita su intercambio basándose en la confianza entre partes o simplemente por la información que generan dichas relaciones.

Asimismo Alcaide (2013: 284-285), en una investigación para Catalunya con datos del año 2007, confirma la hipótesis que los colectivos que presentan entornos relacionales más cohesivos, vinculados a relaciones familiares, son menos propicios a trayectorias profesionalizadas, ya que los contactos que tienen para acceso a empleo no les brindan nueva información de la que ya tienen y ... “da lugar a la reproducción de la posición que ocupa el individuo en el mercado de trabajo”... con pocas oportunidades de promoción laboral. En cambio, en colectivos con entornos caracterizados por la integración, de carácter heterofílico, la información de la que dispone el individuo a través de su entorno relacional o red es más variada y podrá vincularse con colectivos de diferentes atributos.

Por su parte, McDonald y Elder (2006: 541), realizan un estudio en el que analizan un grupo de 6348 individuos estadounidenses a lo largo de su trayectoria laboral, mediante la Encuesta Nacional Longitudinal de Juventud (NLSY) en 2 puntos de tiempo, 1982 (17-25 años) y 1998 (33-41 años), hallando que la calidad de los recursos de los contactos se ve influenciada por la posición de los individuos en la estructura social, al punto que para aquellos con pocos recursos de capital social no hay consecuencias positivas de confiar en contactos personales para hallar empleo si se hace una búsqueda de empleo intencionada. En cambio, para aquellos con los mejores recursos de capital social, se halla que obtienen nuevos trabajos sin buscarlos. Esto es particularmente difícil para los jóvenes pobres y mujeres (aún experimentadas), ya que la mayor efectividad del capital social se verificó en personas con experiencia y contactos.

Si bien la teoría y evidencia empírica señalada no se refiere exclusivamente a la influencia del capital social en la obtención de empleo decente por parte de los jóvenes, esta ayuda a sustentar la idea que la vulnerabilidad de la pobreza se explica por los escasos activos de los hogares, capital físico, capital humano y capital social, siendo a la vez una alternativa reforzarlos como alternativa al desarrollo.

1.4.4 Características demográficas:

Las diferencias por **género** son un fenómeno mundial que se vincula a pautas culturales, prejuicios y estereotipos (por ejemplo, percepción de los hombres como proveedores de la familia y mujeres como aportantes de ingresos complementarios).

Según OIT y otros (2013: 57), una de las formas más palpables de expresión de la desigualdad de género se observa en la menor remuneración que las mujeres reciben por su trabajo. Además, mientras los “salarios de entrada” son relativamente equilibrados, se distancian conforme pasan los años. Ardanche (2011: 9) señala dos de los principales fenómenos que son frecuentes para las mujeres en el mercado laboral... el “techo de cristal” o freno en el ascenso profesional de las mujeres más capacitadas por mecanismos furtivos de discriminación que favorecen a los hombres; y el “piso pegajoso” que se refiere a la situación de las mujeres en los niveles jerárquicos más bajos, con informalidad y baja calidad en el empleo, salarios reducidos y pocas perspectivas de progreso ante apoyos inexistentes para la economía del cuidado (a la que dedican tiempo y que no pueden costear), condiciones que las mantienen “pegadas” a los niveles de empleo más precarios.

Otra de las manifestaciones de desigualdad de género se manifiesta en la no remuneración de las tareas domésticas y de cuidado de la familia, lo que no se valora en las cuentas nacionales. Además, la realización de dichas tareas impide efectuar un trabajo remunerado fuera del hogar. Según OIT y otros (2013: 64)... “El 30% de las mujeres de las áreas urbanas y el 44% en las áreas rurales no cuenta con ingresos propios”, lo cual las deja en situación de vulnerabilidad y si se trata de mujeres jóvenes, ello significa menor experiencia laboral y por tanto menores posibilidades de acceder a empleo decente. .

Msigwa y Kipesha (2013: 74-75), tratando de explicar qué determina el desempleo en Tanzania (lo que puede aplicarse al análisis de los determinantes del empleo decente en los jóvenes), hallan que son factores significativos en la explicación de las diferencias en el estado de empleo de los jóvenes en Tanzania: el género (comprobandose discriminación contra las mujeres), la situación geográfica (era cinco veces más probable que los jóvenes de zonas urbanas estén desempleados, en relación a los jóvenes de zonas rurales).

Moundir y Nacer-eddine (2011:18), hallan que en Argelia, para el período 1997-2007, los jóvenes pertenecen al grupo más expuesto a inseguridad en el mercado de trabajo. Asimismo, las condiciones de ocupación en diferentes segmentos del mercado laboral difieren por sexo.

En cuanto a la **maternidad/ paternidad** y su influencia sobre el trabajo decente de los jóvenes, cabe destacar que son más los estudios que asocian la maternidad o paternidad con la deserción escolar o el desempleo. Sin embargo, los resultados pueden ser fácilmente aplicables para el análisis de empleo decente.

De acuerdo a Johansen y otros (2018: 2) “la crianza de los niños es una de las principales explicaciones por las que las mujeres ganan menos que los hombres”. Las interrupciones laborales significan un costo para las madres en términos de pérdida de habilidades y oportunidades de ingresos. Además “podrían preferir soportar estos costos seleccionando trabajos con los que puedan conciliar la vida familiar y baja

progresión de carrera”. De acuerdo a estos autores, la paternidad temprana difiere de la paternidad en general por motivos como la no planificación del embarazo, lo que podría significar deserción escolar, menor asistencia al colegio, menor educación, menores ingresos, menores tasas de empleo, trabajo menos decente, mayor dependencia económica y tasas de matrimonio. Otras razones se dan porque la unidad familiar no está establecida al darse la concepción, y por el hecho que los jóvenes están en un período crítico en sus propias vidas. Según estos autores, la paternidad agrega stress como un efecto adverso que disminuye las posibilidades para la acumulación de capital humano y reduce con ello las perspectivas de carrera futura.

Bynner y Parsons (2002: 290), señalan que mujeres jóvenes con frecuencia dejan el mercado laboral para seguir la “ruta alternativa de la maternidad”, moviéndose en lo que denominan los “márgenes del mercado de trabajo”, lo que involucra trabajos no calificados de corto plazo (trabajo no decente) o no trabajando. Dicha situación polariza, según los autores, entre los que “tienen” y los que “no tienen” capital humano, caracterizando la exclusión social para una minoría sustancial de la vida adulta.

Málaga, Oré y Tavera (2016: 2-12), caracterizan los jóvenes que no estudian ni trabajan en Perú, sosteniendo que este es un grupo heterogéneo, pero en él se pueden identificar a mujeres madres jóvenes, quienes contribuyen con un mayor porcentaje de la población NINI, las que son susceptibles de desempeñarse después en un trabajo no decente, dada la falta de continuidad en el mundo laboral.

Por su parte, Chacaltana y Ruiz (2009: 293) señalan que la juventud es la etapa en la que los hijos e hijas se convierten en padres y madres, pero que “cuando la paternidad o maternidad no es planificada... añade responsabilidades a las que ya enfrentan los jóvenes en el ámbito académico y/o laboral”... dificultando una adecuada trayectoria laboral y personal.

Zhou (2002: 213-220) introdujo variables demográficas y socio económicas para explicar un resultado importante del trabajo decente de los jóvenes en Harare-Zimbabwe: los ingresos. Las variables demográficas que introdujo fueron género, raza, estado civil, número de dependientes (destinadas a medir distintos tipos de discriminación en el mercado laboral), Estas variables mostraron ser significativas, aunque sin hallar suficiente evidencia que apoyase la hipótesis referida a que dichas características influían en los ingresos ganados y por tanto en un trabajo decente, posiblemente por las políticas gubernamentales dirigidas a corregir dicho tipo de discriminación en el mercado laboral.

En conclusión, los autores revisados hallaron que también son importantes para explicar el trabajo decente de los jóvenes, las características demográficas y socioeconómicas como género, raza, estado civil, número de dependientes (hallándose un sesgo discriminatorio hacia las mujeres, minorías étnicas, jóvenes con carga familiar), aunque la significancia de los resultados depende de la situación particular analizada.

1.4.5 Variables relacionadas con las características del empleo: formalidad o informalidad, rama de actividad.

De acuerdo con la OIT (2013: 66), en un estudio para 13 países de Latinoamérica, en base a la información de sus encuestas de hogares, ...“la inserción laboral temprana se realiza, en más de 70% de los casos, con empleos informales” (que además contienen, por lo general, características de trabajo no decente). Por ejemplo, entre las mujeres que tienen un empleo informal, un porcentaje importante es del servicio doméstico, actividad que destaca por ...“la elevada incidencia de los acuerdos informales y contribuye considerablemente a la informalidad, principalmente entre las mujeres” ... Si bien es cierto

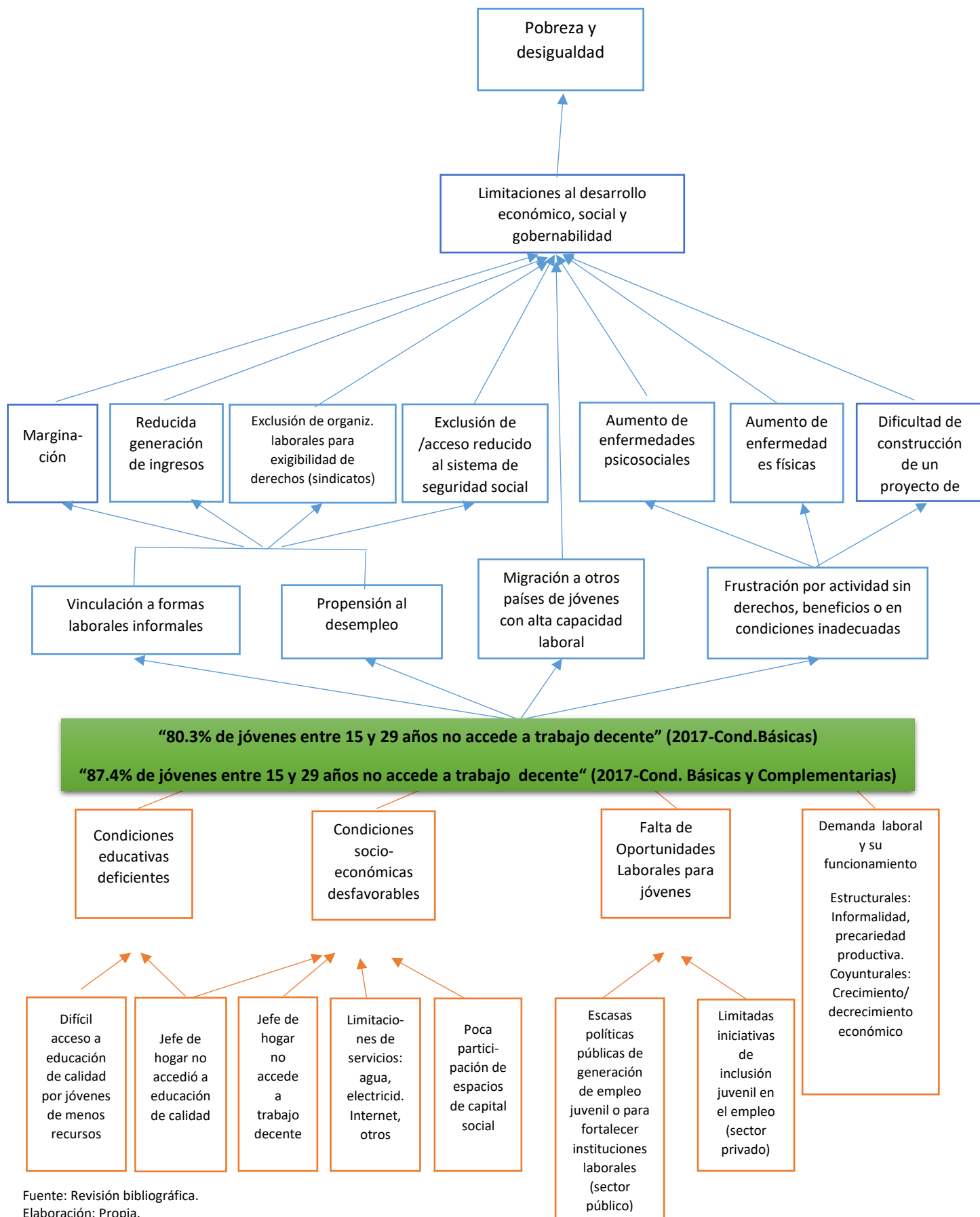
que el peso del trabajo doméstico como parte de la inserción laboral de las jóvenes ha disminuido en los últimos años, esta actividad tiene una tendencia ascendente en su demanda, debido al envejecimiento de la población, la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral y la preferencia por los cuidados en el domicilio de las personas de edad avanzada y enfermos crónicos (OIT, 2015:1).

La inserción laboral juvenil en empleos no formales es un problema en sí y tiene repercusiones futuras, como lo demuestran Cavero y Ruiz para Perú, haciendo uso de la “Encuesta sobre la Transición de la Escuela al Trabajo” (SWTS por sus siglas en Inglés), encuesta de hogares diseñada para recoger información de jóvenes de 15 a 29 años en las áreas urbanas, aplicada en el año 2012 por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) con cooperación de la OIT y usando la metodología recomendada por este organismos internacional. En base a la SWTS, las autoras hallaron que casi la mitad de los encuestados no contaban con ninguna experiencia laboral previa. Entre los jóvenes que sí tenían experiencia previa, estos empezaron alrededor de los 19 años de edad, mientras que 2 de cada 3 (66%) nunca firmaron un contrato en ningún trabajo previo (Cavero y Ruiz, 2016:1). Asimismo, las autoras demuestran que empezar una trayectoria laboral con un empleo de calidad que ofrece condiciones dignas, incrementa en 12% la probabilidad de obtener un trabajo de alta calidad más adelante en su vida, en comparación con el caso de los jóvenes que inician su transición con un empleo de baja calidad, siendo algunas características socioeconómicas que afectan positivamente la probabilidad de tener un empleo de alta calidad: el nivel educativo obtenido por los jóvenes, el nivel educativo obtenido por la madre, o el entrenamiento recibido y la edad del joven, como proxis de experiencia (Cavero y Ruiz, 2016:33).

De otro lado, la OIT (2013: 67-68) sostiene que el porcentaje de empleo informal de los jóvenes se relaciona además con la rama de actividad económica y la categoría ocupacional. Se comprueba así que el empleo informal es más frecuente, tanto para jóvenes como para adultos, en ramas de actividades como construcción y comercio (que para el año 2011, en 13 países Latinoamericanos, concentraron más de 70% y 55% de empleos informales respectivamente), siendo la rama comercio la de mayor importancia en la composición del empleo informal de los jóvenes (36.9%). Por último, vale la pena destacar, siempre de acuerdo a estos autores, que el empleo informal de los jóvenes, suele estar compuesto por asalariados (62.3%), dándose la mayor proporción de empleo informal en asalariados de microempresas privadas (de hasta 10 trabajadores) que representan el 42.3% del total del empleo informal de los jóvenes. Como lo sugiere la investigación en mención, el trabajo asalariado informal es una manera en que muchos jóvenes entran al mercado laboral, lo que se reduce conforme ganan experiencia o tienen mejores condiciones para encontrar un empleo en el sector formal o de satisfacer el deseo de trabajar por cuenta propia.

Gráfico 3: Árbol de Problemas

Problema: Dificultad en acceso a trabajo decente por parte de jóvenes peruanos



Fuente: Revisión bibliográfica.
Elaboración: Propia.

1.5 Factores de demanda de empleo que influyen en el empleo juvenil decente.

Denu, Tekeste y van der Deijl (2005: 26-32), realizan un estudio sobre determinantes de desempleo y empleo juvenil inadecuado en Etiopía en el período 1984-2003, hallando que el desempeño general de la economía influyó en la capacidad de absorción del empleo juvenil. Estos autores explican que las tasas de desempleo de jóvenes son más sensibles a cambios, en la **demanda agregada y el producto**, que las tasas correspondientes a adultos, porque es menos costoso para las empresas despedir a trabajadores jóvenes cuando la demanda agregada cae, dada la menor inversión relativa en entrenamiento y porque es probable que cuenten con menos protección laboral. Asimismo, ante crisis económicas, disminuye la probabilidad de reclutar nuevos empleados jóvenes, que son los que se insertan en mayor número al mercado laboral. En relación a la capacidad de absorción de empleos, estos autores hacen notar que en la medida que los proyectos de inversión realizados se den a un ritmo más lento que los empleos que se requieren crear para asimilar a los jóvenes al mercado laboral, esto hará que sean escasas las oportunidades laborales para los jóvenes, dando como resultado desempleo o empleo inadecuado.

Pieters (2013: 4-5), coincide con Denu, Tekeste y van der Deijl en la preponderancia del crecimiento del producto como factor influyente en el empleo juvenil decente. Pero de otro lado, al referirse a la capacidad de absorber empleo juvenil, sugiere analizar si las actividades que crecen son **intensivas o no en empleo calificado**, de alta **productividad**, porque ello influye en la calidad del trabajo, ganancias y bienestar de los trabajadores⁶. Al respecto cabe destacar que la misma Agenda 2030 considera entre las metas del “Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico”, la necesidad de lograr niveles más altos de productividad que genere más y mejores oportunidades de acceso a trabajos decentes “mediante la **diversificación**, la modernización tecnológica y la innovación [...] centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra”.

Condratov (2014: 125-127) señala, en la línea de los autores previamente mencionados, que las tasas crecientes de desarrollo económico son la base de la creación de nuevos y mejores empleos, y con ello de la posibilidad de una rápida asimilación de la fuerza laboral disponible. Condratov menciona los estudios empíricos de Bruno y Cazes (1998) para Francia, Isengard (2003) para Alemania y Gran Bretaña, corroborando la importancia del ambiente económico en la tasa de desempleo (que se extiende a la presencia de empleo no decente).

De acuerdo a Pieters (2013: 21), otros factores influyentes en el empleo juvenil decente, serían las **regulaciones e instituciones laborales**. Se refiere a los **salarios mínimos** que aseguran un nivel de remuneración básico y la **legislación sobre beneficios**, que aseguran un “piso” o nivel básico de los mismos. Sin embargo, si la mayoría de trabajadores son empleados informales, la regulación del mercado de trabajo puede tener poco impacto directo. Además, en la medida que el sector formal no es capaz de absorber a los jóvenes en el corto plazo, las políticas necesitan considerar la protección social y seguridad social para los autoempleados, para los trabajadores de empresas informales y para aquellos que trabajan informalmente en empresas formales. Esto incrementa los costos relativos del trabajo formal y desanima a las firmas de contratar trabajadores formalmente, lo que a su vez resulta en el incremento de la exclusión de trabajadores jóvenes de la economía formal. Los mismos trabajadores

⁶ Por ejemplo, si la participación laboral de los jóvenes se da en actividades de baja productividad, como resultado de una escasa demanda de trabajo en empresas formales de alta productividad, es de esperarse una menor calidad del empleo y por ende menores condiciones de trabajo decente.

podrían querer salir voluntariamente del sector formal si “los beneficios percibidos son menores que los costos de adherirse a la regulación” (Pieters, 2013: 29).

De otro lado, la **disponibilidad y calidad de la información sobre empleos** ofrecidos influyen en la identificación de las oportunidades relevantes y decentes por parte de los jóvenes que buscan empleo y para que los empleadores encuentren los trabajadores adecuados. Hay evidencia que el canal más importante de búsqueda de empleo para los jóvenes es su red social, a través de familia y amigos, aunque eso puede significar que es improbable que se halle trabajo fuera de su propia red, lo que limita la movilidad social e intergeneracional. La transparencia en prácticas de reclutamiento puede ser promovida a través de **servicios públicos de empleo y agencias de reclutamiento** privadas, que muchas veces se limitan a trabajos en el sector público y firmas privadas formales. Aun así, su relevancia es limitada si la contratación se da a través de la familia y conexiones políticas (Pieters, 2013:21).

Otro autor que enfatiza el rol de las instituciones asociadas al mercado de trabajo como un determinante importante del empleo decente, es Gamero (2010: 5), quien plantea que la precariedad del empleo en el Perú se agudizó “en el marco del ajuste estructural de los años noventa⁷... induciendo una descalificación relativa de la mano de obra, junto con la aplicación de una reforma laboral que afectó la **institucionalidad laboral**, en desmedro de la capacidad de negociación del sector trabajador...”. En otras palabras, la ausencia de los sindicatos impidió mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores afiliados, ya que no solo afectaba la representación de sus intereses, además los privaba de servicios de asesoría jurídica para resolver problemas de empleo, seguros y otras atenciones requeridas por los afiliados y sus familias.

Biavaschi y otros (2013: i), resaltan el rol de las instituciones y las políticas públicas, para ayudar a los jóvenes a transitar con éxito hacia el mundo laboral. Los trabajos con los que se insertan sólo pueden ser considerados buenos puestos de trabajo si permiten movilidad a puestos mejor pagados y más estables. En términos institucionales, esto implica que las reformas institucionales necesitan superar los mercados de trabajo profundamente segmentados con muchos obstáculos para la transición de puestos de trabajo, de temporales a permanentes o de la informalidad a la formalidad. Otro aspecto que enfatizan estos autores es la importancia de la formación profesional dual o vocacional, que es capaz de generar un vínculo temprano entre empleadores y empleados, y a estos últimos les permite adquirir habilidades relevantes en el mercado de trabajo y trasladarse a posiciones expertas permanentes más adelante. Lo que añaden estos autores es una medición distinta de los resultados de trabajo decente, evaluados, no a partir de acceso a empleo, mayores ingresos, disfrute de derechos o beneficios laborales y voz a través del diálogo social, sino a través de resultados en movilidad laboral.

Como conclusión, se han destacado los determinantes del trabajo juvenil decente, que influyen a través de elementos de demanda. En primer lugar se habló de la performance de la economía y específicamente del crecimiento económico, que influye positivamente en la generación y mantenimiento de trabajo decente. Asimismo, la capacidad de absorber el empleo juvenil decente dependerá de si las actividades que crecen son intensivas en empleo calificado o no, o si son demandadas por sectores de alta productividad, los sectores que tienden a tener mayor formalidad en

⁷ Partiendo de la idea del modelo económico vigente, orientado a que la asignación de recursos esté determinada por el mercado, en términos laborales el ajuste “tuvo como objetivo reducir los costos de contratación y despido, así como flexibilizar la determinación de salarios, horas y tipos de contratos laborales. Las primeras medidas adoptadas eliminaron las restricciones burocráticas para la utilización de contratos temporales y ampliaron las modalidades de contratación por un tiempo determinado”... Pascó Font y Saavedra (2001, 99). Adicionalmente a flexibilizar dichos aspectos institucionales, se dio una disminución en la cobertura de la negociación colectiva y de la tasa de afiliación sindical.

el empleo y que por tanto retribuyen de manera coherente a dicha situación. Vale recordar que como se vio en el punto 1.4, el hecho que los jóvenes se inserten en el mercado laboral formal no solo es importante en el corto plazo, si no que resulta relevante para su trayectoria laboral futura.

Se presentaron otros factores que influyen, desde la acción del Estado, en las oportunidades de jóvenes y adultos en el mercado de trabajo: las regulaciones (que comprenden salarios mínimos y beneficios para los trabajadores, protección y seguridad social) e instituciones laborales (como los sindicatos), cuyo fin es preservar los derechos laborales de los trabajadores y buscar mejores condiciones económicas y sociales de sus afiliados. Todos estos factores, sin embargo, resultan marginales en una economía como la peruana que tiene un alto nivel de informalidad laboral.

Por último, la disponibilidad y calidad de la información sobre empleos es un factor que coadyuvaría a alinear las necesidades de la demanda de empleo (empleadores) y de la oferta laboral juvenil (a emplearse), siendo deseable que la transparencia en la difusión de oportunidades y el reclutamiento contribuyan a la movilidad social e intergeneracional necesarias para lograr niveles de igualdad en el acceso a trabajo decente.

Capítulo 2: El empleo juvenil y empleo juvenil decente en el Perú

A nivel mundial hay coincidencia en relación a la importancia de los empleos de calidad para alcanzar el desarrollo de las personas, incluidos los jóvenes. Ello se expresa en el **Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico**⁸ el cual se propicia para alcanzar el desarrollo económico sostenible, impulsando la economía y preservando el medio ambiente. Este objetivo se orienta a la creación de “oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes”, teniendo entre sus metas al año 2030 “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, *incluidos los jóvenes...*”⁹.

Este énfasis en los jóvenes como población en situación de vulnerabilidad es justificado. Por ejemplo, de acuerdo a datos del INEI (2018: 129), en el Perú, para el año 2017 la tasa de desempleo de los jóvenes de 14 a 24 años (13.7%), superó en más de tres veces la tasa de desempleo de aquellas personas entre 25 y 44 años (3.7%) y fue casi seis veces mayor que la tasa de desempleo de los adultos de 45 años a más (2.3%). Diferencias significativas entre los indicadores que atañen a los jóvenes y a otros grupos de población se repiten en relación al empleo adecuado, como se verá en esta investigación.

A continuación se desarrolla la descripción del empleo juvenil en el Perú tomando como base la información de las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAH) durante el período 2007-2017 para los jóvenes comprendidos entre 15 y 29 años de edad¹⁰. Se ha distribuido el análisis descriptivo tomando en cuenta:

2.1 Características contextuales: Se introduce la situación de los jóvenes según condición de estudio o trabajo, para a partir de ello presentar los datos de los jóvenes ocupados en Lima y el Resto del País, los jóvenes ocupados según ámbito urbano y rural, y finalmente a nivel departamental.

2.2 Características de la demanda de empleo: Se analiza la distribución de los jóvenes de acuerdo a la rama económica en la que laboran, el tamaño de las empresas que los emplean y la categoría ocupacional en la que se desempeñan.

2.3 Características de la oferta de empleo: Detalla las características de los jóvenes por sexo, lengua materna, nivel educativo y su participación (o no) en organizaciones donde se genera capital social.

En todos los casos se brinda una descripción general y se separa el análisis por grupos de edades: a) De 15 a 19 años (adolescentes), b) De 20 a 24 años, c) De 25 a 29 años.

⁸ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) nacieron en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro el año 2012, con el propósito de crear un conjunto de objetivos mundiales relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos con que se enfrenta el mundo, teniendo como predecesores a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, cuya implementación inició el año 2000. Los ODS, vigentes desde enero de 2016, reafirman el compromiso internacional de poner fin a la pobreza de forma permanente, “que nadie quede atrás”, e invitan a crear un planeta más sostenible, seguro y próspero para la humanidad. De: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/background.html>

⁹ Ver referencia electrónica: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

¹⁰ La edad mínima para trabajar en el Perú es de 14 años. Sin embargo, esta edad mínima varía para los diferentes sectores de empleo. La legislación peruana (Ley N° 27337: Ley que aprueba el nuevo código de los niños y adolescentes, 02.08.2000), norma que la edad mínima es de 15 años para el empleo en las labores agrícolas no industriales; 16 años para trabajar en los sectores de la minería industrial, comercial y de superficie; y 17 años para el trabajo en el sector de la pesca industrial. A lo largo de esta tesis se tomará 15 años como edad mínima, en concordancia con la edad considerada por los programas de empleo juvenil en el Perú: 15 a 29 años.

2.1 Características contextuales:

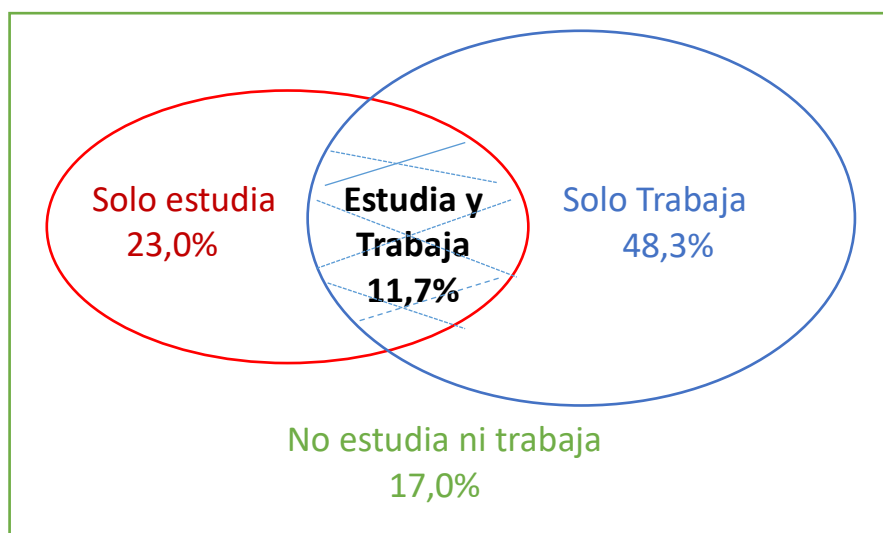
2.1.1 Características de la población juvenil (15-29 años) según condición de estudio o trabajo y grupos de edad, 2007-2017

Durante el período 2007-2017, la Población de 15 a 29 años en edad de trabajar ascendió a 7,9 millones de jóvenes. El grupo de 15 a 19 concentra 3.1 millones de jóvenes aproximadamente (38.7%); el de 20 a 24 años contiene 2.5 millones de jóvenes (32.0%) y el de 25 a 29 años 2.3 millones de jóvenes (29.3%). Esta clasificación permitirá identificar las diferencias que corresponden a los adolescentes (15 a 19 años) respecto a los jóvenes de edad mediana (20 a 24 años) y los de mayor edad (25-29 años).

La población juvenil según condición de estudio o trabajo y grupos de edad, se presenta detalladamente en el **Anexo 1**, y también de manera resumida en el **Gráfico 4**.

El **Gráfico 4** muestra la composición promedio del grupo de jóvenes de 15 a 29 años según condición de estudio o trabajo, para el período 2007-2017.

Gráfico 4:
Perú: Población juvenil (15 - 29 años) según condición de estudio o trabajo,
Promedio del período 2007-2017
(En porcentaje)



Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

- La categoría referida a jóvenes que solo trabajan supera al resto de categorías, constituyendo 48.3%, en promedio para el período bajo estudio. Le sigue la categoría de jóvenes que solo estudian, con 23.0%, no estudian ni trabajan (NINI) con 17.0%, y finalmente estudian y trabajan con 11.7%.
- La categoría referida a jóvenes que solo trabajan tuvo una tendencia decreciente respecto al total de jóvenes, a lo largo del período 2007-2017: bajó de 51.6% el 2007 a 45.6% el año 2017. Esto se explica porque más jóvenes solo estudian (la participación de este grupo respecto al total de jóvenes aumentó 4.7 puntos porcentuales, de 20.7% a 25.4% en el período bajo estudio), o estudian y

trabajan (la participación promedio de este grupo aumentó de 10.2% a 11.2%), situación que puede explicarse por el incremento de los ingresos de los jefes de hogar en este período¹¹. Lamentablemente, en el período 2007-2017 también se dio un incremento de 0.3 puntos en el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan (de 17.5% a 17.8%).

- El análisis por grupos de edad muestra que las tendencias del período bajo estudio, antes identificadas, fueron determinadas fundamentalmente por la tendencia de los grupos de jóvenes entre 15 a 19 y 20 a 24 años (**Anexo 1**). Así por ejemplo, entre los jóvenes de 15 a 19 años se dio una caída significativa de 9 puntos porcentuales de los jóvenes que solo trabajan (30.1% del total el año 2007 a 20.9% del total el año 2017), compensada con un aumento importante de similar magnitud de los jóvenes que solo estudian (39.2% del total el 2007 a 48.4% el 2017). En el caso de los jóvenes de 20 a 24 años, cayó el porcentaje de los que solo trabajan (57.4% el 2007 frente a 50.9% el 2017), lo que se compensó con un aumento de los jóvenes que solo estudian (14.8% a 19.8%) y los que estudian y trabajan (9.4% a 12.4%). Para los jóvenes de 25 a 29 años, los cambios en su composición según condición de estudio o trabajo a lo largo del período 2007-2017 fueron menos significativos. Disminuyó el porcentaje de jóvenes que solo trabajan (73.7% a 70.1%), mientras que aumentó el porcentaje de jóvenes que solo estudian (2.5% a 3.4%), los que estudian y trabajan (5.5% a 6.9%), y los que no estudian ni trabajan (18.4% a 19.6%)

2.1.2 Población juvenil ocupada en Lima y el Resto del país

Durante el período 2007-2017, Lima concentró un promedio de 1'474,242 jóvenes ocupados de 15 a 29 años de edad, lo que equivale a 31.1% del total de 4'738,330 jóvenes ocupados a nivel nacional. Mientras que al resto del país corresponde el restante 68.9% (3'264,088) jóvenes, como se aprecia en el **Cuadro 2 y Anexo 2**.

Cuadro 2: PEA juvenil (15 a 29 años) ocupada en Lima y Resto del País, 2007-2017
(En número y porcentaje)

	Nº de jóvenes		
	2007	2017	Promedio
Lima	1,410,727	1,492,194	1,474,242
Resto del país	3,317,004	3,102,398	3,264,088
Perú	4,727,731	4,594,592	4,738,330
	Porcentajes		
Lima	29.8%	32.5%	31.1%
Resto del país	70.2%	67.5%	68.9%
Perú	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

El **Cuadro 3** permite observar la participación de los jóvenes (15 a 29 años de edad) dentro de la PEA juvenil ocupada por grupos de edades en Lima y el Resto del País, notándose que Lima concentra más

¹¹ Esto a la vez está relacionado con el crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) total y por habitante, a precios corrientes y a precios constantes experimentado durante el período 2007-2017. Así por ejemplo, el PBI anual por habitante a precios constantes del 2007, creció en 7.3% mientras que el PBI anual por habitante a precios constantes, lo hizo en 1.4% para el año 2017, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019).

jóvenes ocupados que el Resto del país en los grupos de edades de 20 a 24 y 25 a 29 años. En cambio, el porcentaje de participación de los jóvenes de menor edad (15 a 19 años) es más alto en el Resto del País que en Lima a lo largo del período, evidenciando prácticas más arraigadas de trabajo adolescente en el interior del país (e indicios de trabajo no decente).

Cuadro 3: Participación de los jóvenes (15-29 años) en la PEA ocupada en Lima y el Resto del País según grupos de edad, 2007-2017 (En porcentaje)

Lima												
Grupos de edad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Prom.
< a 14 años	0,5	0,4	0,6	0,5	0,3	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
15-19 años	6,3	6,3	6,6	6,9	6	5,9	5,9	4,8	4,6	3,7	3,8	5,5
20-24 años	12,3	13	12,4	12	12,3	12,3	11,5	11,4	11,4	11,9	11,9	12,0
25-29 años	14,4	14,5	14,6	12,7	13,1	13	13,3	13,5	12,8	12,8	12,8	13,4
30-44 años	39,1	37,3	36,9	37,7	38,1	37,5	37,5	37,7	37,7	37,6	37	37,6
45-59 años	20,7	21,3	22	22,6	22,6	22,6	22,8	23,8	23,9	24,6	24,8	22,9
60 a más años	6,7	7,3	7	7,6	7,6	8,4	8,7	8,6	9,3	9,2	9,5	8,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Resto del País												
Grupos de edad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Prom.
< a 14 años	2	1,9	1,9	1,9	1,7	1,6	1,7	1,5	1,2	1,1	1,2	1,6
15-19 años	10,7	11,1	10,4	10,2	10,1	9,8	9,6	9,1	8,3	7,7	7,3	9,5
20-24 años	11	10,7	10,8	10,3	10	10,1	10	9,8	9,9	9,7	9,6	10,2
25-29 años	11,7	11,7	11,5	11,3	11	11	10,7	10,6	11,1	10,9	10,6	11,1
30-44 años	35,4	35,1	35,2	35,7	35,8	36,2	36,4	36,3	36,2	36,6	36,8	36,0
45-59 años	19,7	19,7	20,2	20,4	20,9	21,1	21,3	21,6	22	22,5	22,9	21,1
60 a más años	9,5	9,9	9,9	10,2	10,4	10,3	10,4	11	11,4	11,5	11,7	10,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

2.1.3. Población juvenil ocupada urbana y rural

Para el período bajo estudio se obtuvo que la PEA juvenil ocupada es mayoritariamente urbana: 73.9%, frente a 26.1% de la PEA rural. Además, dicha tendencia se fortaleció en el período, como lo evidencia el crecimiento de la participación de la PEA juvenil ocupada urbana entre los años 2007 (69.4%) y 2017 (77.2%) (Cuadro 4 y Anexo 3).

Cuadro 4: Participación de los jóvenes (15-29 años) en la PEA ocupada urbana y rural, 2007-2017 (En porcentaje)

	Porcentaje		
	2007	2017	Promedio
Urbano	69.4%	77.2%	73.9%
Rural	30.6%	22.8%	26.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

De la comparación de la PEA juvenil ocupada según grupos de edad (ver **Cuadro 5**), se corrobora que la participación de los jóvenes entre 15 y 19 años en zona rural (12.7% de la PEA total en promedio), casi duplica la participación del grupo análogo en zona urbana (6.7% del total de jóvenes urbanos ocupados), evidenciando la realidad del trabajo infantil y adolescente rural en nuestro país. La figura es inversa en los otros grupos de edades, ya que la población juvenil urbana ocupada es mayor a la rural.

Cuadro 5: Participación de los jóvenes (15-29 años) en la PEA ocupada urbana y rural, según grupos de edad
(En porcentaje)

PEA ocupada urbana												
Grupos de edad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Prom.
< a 14 años	0,9	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,7	0,6	0,5	0,4	0,5	0.6
15-19 años	7,7	7,9	7,6	7,7	7,2	7,1	7	6,2	5,7	5,1	4,9	6.7
20-24 años	11,7	12	11,9	11,5	11,5	11,3	11,2	11	10,8	11	10,9	11.3
25-29 años	13,4	13,5	13,6	12,6	12,7	12,6	12,5	12,6	12,4	12,2	12,1	12.7
30-44 años	38,4	37,2	36,9	37,5	37,4	37,4	37,3	37,1	37,2	37,4	37,1	37.3
45-59 años	20,7	20,8	21,5	21,9	22,3	22,5	22,6	23,3	23,6	24,2	24,5	22.6
60 a más años	7,2	7,8	7,7	8,1	8,3	8,6	8,7	9,3	9,8	9,7	10,1	8.7
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0

PEA ocupada rural												
Grupos de edad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Prom.
< a 14 años	3,1	3,2	3,3	3,6	3,1	2,9	2,8	2,6	2,3	2,2	2,2	2.9
15-19 años	13,3	13,9	13,5	13,2	13,4	13	12,8	12,6	11,6	10,8	10,6	12.7
20-24 años	10,7	9,7	9,9	9,3	8,6	9,2	8,3	8,3	8,9	8,5	8,4	9.1
25-29 años	10,5	10,2	9,6	9,3	8,8	8,7	8,5	8,4	9,2	9,2	8,7	9.2
30-44 años	31,9	32	32,5	33,1	34,2	34,3	34,9	35,5	34,9	35,4	35,9	34.0
45-59 años	18,2	18,7	18,8	18,8	19	18,9	19,4	19,1	19,6	19,7	20	19.1
60 a más años	12,3	12,2	12,4	12,7	12,9	12,9	13,3	13,4	13,6	14,2	14,1	13.1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0

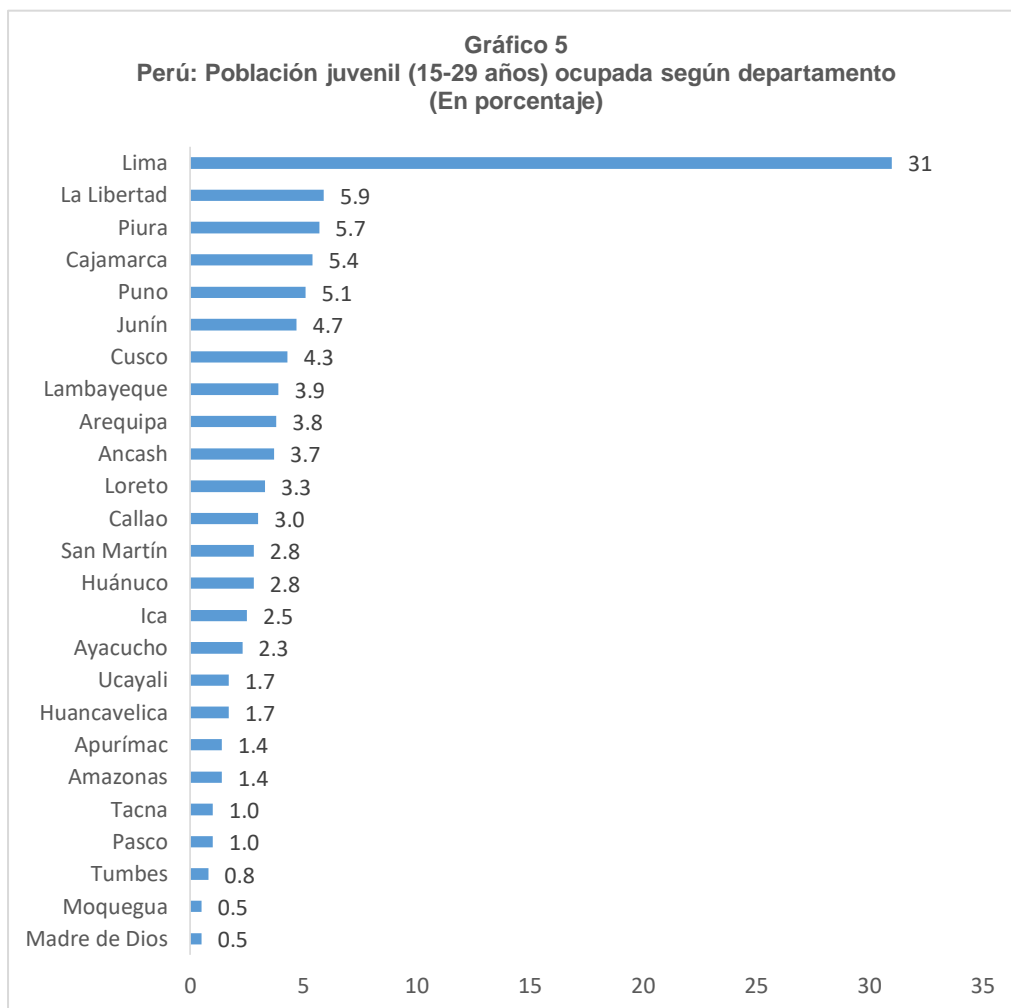
Fuente: ENAHO 2007-2017. Elaboración: Propia

2.1.4. Población juvenil ocupada a nivel departamental

El **Gráfico 5** presenta la población juvenil ocupada según departamentos, durante el período 2007-2017, permitiendo apreciar que Lima concentra casi la tercera parte (31%) de la población juvenil ocupada a nivel nacional, seguida por La Libertad (5.9%), Piura (5.7%), Cajamarca (5.4%) y Puno (5.1%). Estos 5 departamentos concentran más de la mitad de jóvenes ocupados a nivel nacional (53.1%). Asimismo, los 10 primeros departamentos concentran 73.5% de jóvenes ocupados a nivel nacional. En cambio, los departamentos que se hallan a la zaga en términos de concentración de jóvenes ocupados son: Tacna y Pisco con 1% cada uno, Tumbes con 0.8%, Moquegua y Madre de Dios con 0.5% cada uno. Entre estos 5 departamentos no se abarca ni siquiera el 4% de jóvenes ocupados a nivel nacional. El detalle en el período de análisis se puede apreciar en el **Anexo 4**.

El detalle por grupos de edad (ver **Anexo 5**) muestra que los jóvenes de 15 a 19 años que trabajan se encuentran principalmente en Huancavelica, Apurímac, Cajamarca, Puno, Huánuco, Amazonas, Ayacucho, Junín, departamentos andinos y/o con concentración de población rural, que coincidentemente exhiben también altas tasas de trabajo infantil y adolescente. En cambio, los jóvenes

de 20 a 29 años que trabajan se concentran en departamentos costeros y principalmente urbanos como Tacna, Arequipa, Callao, Moquegua, Lima.



Fuente: ENAHO 2007-2017.
Elaboración: Propia

2.2 Características de la demanda laboral:

2.2.1 Características de la población juvenil ocupada según rama de actividad económica

En el **Cuadro 6** y **Anexo 6** se muestra que en el período en estudio hubo una reconfiguración de la composición de la población juvenil ocupada según rama de actividad económica, disminuyendo en 6 puntos porcentuales la participación de los jóvenes en el sector extractivo, mientras que aumentaron su participación en los sectores servicios (incremento de 6 puntos porcentuales) y construcción (aumento de 2 puntos porcentuales). Así, hacia fin del período de análisis, las actividades más demandadas fueron servicios (42.5%), extractivas (21.2%), actividades comerciales (20.6%), industria (9.5%) y finalmente construcción (6.2%).

Cuadro 6

Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según rama de actividad económica, 2007-2017
(En N° de jóvenes y porcentaje)

Laboran en la rama	N° de jóvenes	
	2007	2017
Extractivo	1,288,945	975,166
Industria	575,765	437,756
Construcción	192,044	284,192
Comercio	943,671	943,908
Servicio	1,727,305	1,953,570
Total	4,727,731	4,594,592
	Porcentajes	
Extractivo	27.3%	21.2%
Industria	12.2%	9.5%
Construcción	4.1%	6.2%
Comercio	20.0%	20.6%
Servicio	36.4%	42.5%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017.

Elaboración: Propia

De la desagregación por grupos de edad que se presenta en el **Cuadro 7**, se observa que para los tres grupos las actividades predominantes son las comprendidas en las ramas de servicios, extractivas y comercio. No obstante, ninguno de los grupos coincide en el orden de importancia de dichas actividades. Así por el ejemplo, para los adolescentes de 15 a 19 años predominan las actividades de la rama extractiva, seguidas por servicios y comercio. En el caso de los jóvenes de 20 a 24 años de edad, predominan las actividades de la rama de servicios, seguidas por comercio y extractivas. Finalmente, en relación a los jóvenes de 25 a 29 años de edad, estos desarrollan principalmente actividades de servicios, seguidas por las extractivas y comercio.

Cuadro 7

Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según rama de actividad económica y grupos de edad, 2007-2017
(En N° de jóvenes y porcentaje)

	N° de jóvenes		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años
Extractivo	444,736	308,256	350,457
Industria	121,438	193,905	204,201
Construcción	63,900	113,109	116,363
Comercio	259,812	323,936	337,678
Servicio	403,860	707,856	798,631
	Porcentaje		
Extractivo	34.4	18.7	19.8
Industria	9.3	11.8	11.2
Construcción	5.0	6.9	6.5
Comercio	20.1	19.7	18.6
Servicio	31.2	43.0	43.9
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

2.2.2 La población juvenil ocupada según tamaño de la empresa

En el **Cuadro 8** se muestra que en promedio, para el año 2017, un acumulado de 71.6% de jóvenes trabajaron en empresas de menos de 50 trabajadores, un acumulado de 77.7% de jóvenes trabajó en empresas de menos de 100 trabajadores y un acumulado de 87.4% lo hizo en empresas de hasta 500 trabajadores. El **Anexo 7** permite apreciar dicha distribución a lo largo del período bajo estudio. En particular, resulta interesante notar que a lo largo del período el porcentaje de jóvenes en empresas de más de 100 trabajadores aumentó en casi 5 puntos porcentuales, lo que generó un mejor contexto para más trabajo decente.

Cuadro 8:
Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según tamaño de empresa, 2007-2017
(En N° de jóvenes y porcentaje)

En empresas de:	N° de jóvenes	
	2007	2017
De 2 a 10 trabajadores	1,331,026	1,424,274
De 11 a 50 trabajadores	423,279	451,623
De 51 a 100 trabajadores	108,116	160,344
De 101 a 500 trabajadores	178,809	252,974
De 501 a más trabajadores	218,733	325,745
No especificado	8,643	4,360
Total	2,268,607	2,619,322
En empresas de:	% de jóvenes	
	2007	2017
De 2 a 10 trabajadores	58.7%	54.4%
De 11 a 50 trabajadores	18.7%	17.2%
De 51 a 100 trabajadores	4.8%	6.1%
De 101 a 500 trabajadores	7.9%	9.7%
De 501 a más trabajadores	9.6%	12.4%
No especificado	0.4%	0.2%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

El **Anexo 7** muestra la información detallada por grupos de edades a lo largo del período estudiado, mientras que el **Cuadro 9** resume dicha información. Pese a que la estructura porcentual es similar para los jóvenes de los 3 rangos de edades, la concentración de jóvenes entre 15 y 19 años, que trabajan en microempresas (de 2 a 10 trabajadores) es mayor (73.2%) con respecto a los jóvenes de los otros rangos de edades. Los jóvenes entre 25 y 29 años tienen el porcentaje más alto de trabajadores (15.8%) en empresas grandes (de 501 a más trabajadores), en relación a los jóvenes de los otros rangos de edades.

Cuadro 9:
Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según tamaño de empresa y grupos de edad, 2007-2017 (En porcentaje)

	Edad		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años
De 2 a 10 trabajadores	73,2	51,8	45,9
De 11 a 50 trabajadores	15,3	19,5	20,3
De 51 a 100 trabajadores	2,8	5,6	6,3
De 101 a 500 trabajadores	3,6	9,5	11,3
De 501 a más trabajadores	4,9	13,2	15,8
No especificado	0,2	0,4	0,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

2.2.3 Características de la población juvenil ocupada según categoría ocupacional

Como se aprecia en el **Cuadro 10**, durante el año 2017, de la población juvenil ocupada, en promedio 61.2% fueron asalariados (agregando empleados y obreros), 19.7% trabajadores independientes, 15.5% fueron trabajadores familiares no remunerados (TFNR), 2% fueron trabajadores del hogar y 1.6% fueron empleadores. A lo largo del período, cabe destacar una disminución de los empleadores de aproximadamente medio punto porcentual. Sin embargo, se aprecia también una disminución de los jóvenes que efectúan TFNR de hasta 6.0 puntos porcentuales y de los jóvenes trabajadores del hogar, lo que podría ser un indicador de mejores condiciones de trabajo.

Cuadro 10:
Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según categoría ocupacional, 2007-2017
(En número y porcentaje)

Categoría Ocupacional	Nº de jóvenes	
	2007	2017
Empleador	99,753	72,460
Empleado	1'146,627	1'600,615
Obrero	1'224,971	1'211,518
Independiente	987,742	904,364
TFNR	1,015,699	714,204
Trabajador del hogar	252,938	91,431
Total	4'727,730	4,594,592
	Porcentaje	
Empleador	2.1%	1.6%
Empleado	24.3%	34.8%
Obrero	25.9%	26.4%
Independiente	20.9%	19.7%
TFNR	21.5%	15.5%
Trabajador del hogar	5.4%	2.0%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

En el **Cuadro 11** se nota que entre los jóvenes de 15 a 19 años con algún tipo de ocupación laboral, 30.5% son obreros y 18.6% son empleados. Los TFNR constituyeron 36.2% y los trabajadores del

hogar 2.7%, denotando su condición de trabajo no decente. Aunque en este grupo 49.1% de jóvenes califican como asalariados (entre obreros y empleados), este es el menor porcentaje de asalariados observado de los tres grupos de edades analizados, como ocurrió también con los jóvenes trabajadores independientes: 11.9% y empleadores: 0.1%. Esto es coherente con la teoría que señala que la inserción temprana en el mercado de trabajo (antes de la mayoría de edad) involucra mayoritariamente a adolescentes que, o están desarrollando sus estudios o desertan del sistema educativo para trabajar, aumentando su vulnerabilidad, tanto en sus condiciones actuales como futuras. Lo opuesto ocurrió con los jóvenes comprendidos entre 25 y 29 años, rango de edad que concentró el mayor porcentaje de independientes (25.1%) en comparación con los otros dos grupos de edades (11.9% y 18.5% respectivamente), y el menor porcentaje de TFNR (7.8%). El grupo de jóvenes entre 20 y 24 años exhibió el porcentaje más elevado de asalariados, empleados y obreros (66.6%) y en particular de empleados (40.4%).

Cuadro 11:
Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según categoría ocupacional y grupos de edad, 2007-2017
(En porcentaje)

Categoría Ocupacional	Grupos de Edad			Total
	15-19 años	20-24 años	25-29 años	
Empleador	0.1	1.2	2.7	1.6
Empleado	18.6	40.4	38.7	34.8
Obrero	30.5	26.2	24.3	26.4
Independiente	11.9	18.5	25.1	19.7
TFNR	36.2	11.6	7.8	15.5
Trabajador del hogar	2.7	2.2	1.4	2.0
Total	100.00	100.00	100.00	100.0

Fuente: ENAHO 2007-2017.
 Elaboración: Propia

Complementando lo señalado con la información del **Anexo 8**, cabe resaltar que a lo largo del período bajo estudio, destaca la caída del número de trabajadores del hogar (2 puntos porcentuales), TFNR (-29.7%) y empleadores (-27.4%). Una hipótesis que se postula es que pese al crecimiento del PBI experimentado en el Perú durante el período analizado (lo que se vio reflejado en un aumento de los empleados jóvenes), cada vez cuesta más a los jóvenes ser trabajador independiente o lo que es peor, pasar de no ocupado a ocupado. Asimismo, hay una tendencia a utilizar menos trabajadores del hogar y trabajadores familiares no remunerados jóvenes, lo que podría indicar que se está dando una mayor especialización en el trabajo del hogar y que por lo tanto, se usan los servicios de personas de mayor edad y experiencia para este tipo de actividades.

2.3 Características de la oferta laboral:

2.3.1 Características de la PEA juvenil ocupada según sexo

Hombres y mujeres jóvenes participan de manera diferente en el mercado laboral peruano (Ver **Cuadro 12**). Mientras que las mujeres jóvenes constituyeron, el año 2017, 43.5% del total, los hombres fueron, en promedio, 56.5%. Se observa además en el **Anexo 9** que la participación de mujeres jóvenes en la PEA juvenil ocupada del país decreció -3.5% a lo largo del período.

Cuadro 12: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según sexo, 2007-2017
(En Número y porcentaje)

	Nº de jóvenes	
	2007	2017
Mujer	2,070,151	2,000,753
Hombre	2,657,580	2,593,839
Total	4,727,731	4,594,592
	Porcentaje	
Mujer	43.8%	43.5%
Hombre	56.2%	56.5%

Fuente: ENAHO 2007-2017.

Elaboración: Propia.

La población juvenil ocupada según grupo de edad y sexo, se presenta detalladamente en el **Anexo 9** y de manera resumida en el **Cuadro 13**. Los datos para el período en estudio evidencian una mayor participación de los hombres jóvenes (56.6% en promedio) que de las mujeres jóvenes (43.4% en promedio) en la población juvenil ocupada promedio a lo largo del período 2007-2017. Destaca además una brecha mayor en el grupo de jóvenes de mayor edad (25 a 29 años). El año 2014 es el que exhibe mayor diferencia en el número de hombres (57.4%) y mujeres (42.6%) que constituyen la PEA juvenil ocupada, mientras que el año 2009 exhibe mayor similitud entre hombres (55.9%) y mujeres (44.1%). En promedio, se trata de un total aproximado de 2.7 millones de hombres y 2.0 millones de mujeres, los que totalizan alrededor de 4.7 millones de jóvenes ocupados.

Cuadro 13: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según sexo y grupos de edad, 2007-2017
(En porcentaje)

	Grupos de edades		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años
Mujer	43.8%	43.9%	42.8%
Hombre	56.2%	56.1%	57.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

2.3.2 PEA juvenil ocupada según lengua materna

En el **Anexo 10** se muestra que en promedio, durante el período 2007-2017, 86.1% de jóvenes ocupados hablaba el castellano como lengua materna, 11.4% el quechua y 2.5% otras lenguas. Del **Cuadro 14** se nota además que a lo largo del período en estudio se ha incrementado el porcentaje de jóvenes que hablan castellano (en 2.6 puntos porcentuales), lo que se dio conjuntamente con una disminución del porcentaje de jóvenes que hablan quechua (de 2.3 puntos porcentuales) y otras lenguas (en 0.3 puntos porcentuales). De la revisión de información complementaria, se puede afirmar que dicha disminución es mayor para los jóvenes que hablan quechua en área urbana y otras lenguas en área rural.

Cuadro 14

Perú: Composición de la PEA juvenil (15-29 años) ocupada según lengua materna, 2007-2017 (En porcentaje)

	Total	
	2007	2017
Quechua	13.2	10.9
Castellano	83.6	86.2
Otros	3.2	2.9
Total	100,0	100,0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Cabe resaltar que según se observa en el **Cuadro 15**, en el grupo de jóvenes de 15 y 19 años, existe la mayor proporción de quechua hablantes, respecto a los otros dos grupos. Esto sería coherente con la procedencia, mayormente andina y rural que se identificó en dicho grupo. Sin embargo, conforme avanzan en edad, es probable que dichos jóvenes hablen cada vez menos su lengua materna para hablar castellano, en un intento de adaptarse a las demandas del mercado, aumentando con ello la posibilidad de acceder a empleo decente.

Cuadro 15: Perú: Composición de la PEA juvenil (15-29 años) ocupada según lengua materna y grupos de edad, 2007-2017 (En porcentaje)

	Grupos de edad		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años
Quechua	14.5%	9.6%	10.9%
Castellano	82.6%	88.2%	86.5%
Otros	2.9%	2.2%	2.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

2.3.3 PEA juvenil ocupada según nivel educativo alcanzado

El **Cuadro 16** muestra que en promedio, durante el período 2007-2017, 50.9% de jóvenes ocupados contaba con educación secundaria, 27.3% con educación primaria, 16.1% con educación superior y 5.7% no contaba con ningún tipo de educación. A lo largo del período en estudio se incrementó el porcentaje de jóvenes que cuentan con educación superior (de 13.3% del total el 2007 a 18.5% el 2017) y secundaria (de 46.0% del total el 2007 a 54.7% el 2017), mientras que disminuyó el porcentaje de jóvenes ocupados que solo cuentan con educación primaria (de 31.7% a 23.3% del total) y sin nivel educativo (de 9.0% a 3.4%) entre los años 2007 y 2017. Ello denotaría que jóvenes mejor preparados están ocupados en relación a 11 años atrás, aumentando con ello sus posibilidades de acceder a trabajo decente.

Cuadro 16: Perú: Composición de la PEA juvenil (15 a 29 años) ocupada según nivel educativo alcanzado, 2007-2017 (En porcentaje)

	Porcentaje		
	2007	2017	Promedio
Sin nivel	9.0%	3.4%	5.7%
Primaria	31.7%	23.3%	27.3%
Secundaria	46.0%	54.7%	50.9%
Superior	13.3%	18.5%	16.1%
Otro	0.0%	0.1%	0.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

El **Anexo 11** presenta la distribución de la PEA juvenil ocupada según grupos de edad y nivel educativo alcanzado a lo largo del período 2007-2017.

Usando cifras promedio del período 2007-2017, en el **Cuadro 17** se aprecia que, entre los jóvenes de 15 a 19 años que conforman la población juvenil ocupada, la mayor parte, 51.4%, solo contaban con primaria, 42.9% contaban con secundaria y 0.4% contó con educación superior, mientras que 5.3% no tenía ningún nivel educativo. En los grupos de 20 a 24 años y 25 a 29 años, se hallan cifras significativamente más altas de jóvenes con nivel educativo secundario y superior, insertados laboralmente. Por ejemplo, en el grupo de 20 a 24 años, el promedio de jóvenes con educación secundaria fue de 62.1%, mientras que este promedio fue de 46.3% en los jóvenes de 25 a 29 años. Entre los jóvenes de 25 a 29 años se aprecia el nivel más elevado de jóvenes sin ningún tipo de nivel educativo, aspecto que al parecer se viene superando en las generaciones más jóvenes y que podría ser indicador coherente con la mayor tasa de culminación de los estudios (menor deserción escolar) en los jóvenes peruanos en los últimos años.

Cuadro 17: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según nivel educativo alcanzado y grupos de edad (En porcentaje)

	Grupos de edad		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años
Sin nivel	5.3%	4.8%	6.9%
Primaria	51.4%	17.9%	19.1%
Secundaria	42.9%	62.1%	46.3%
Superior	0.4%	15.2%	27.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

2.3.4 PEA juvenil (15-29 años) ocupada según participación de alguna organización generadora de capital social

Tanto el **Anexo 12** como el **Cuadro 18** permiten apreciar que la PEA juvenil ocupada reporta que viene participando cada vez menos de alguna organización generadora de capital social en general y referida a actividades deportivas y recreativas en particular. En el período analizado, la participación promedio de los jóvenes de 15 a 29 años en este tipo de organizaciones cayó de 31.0% a 19.3%.

Cuadro 18: Perú: PEA juvenil (15-29 años) ocupada según participación en alguna organización generadora de capital social, 2007 y 2017 (En porcentaje)

Participación en alguna organización generadora de capital social	Porcentajes	
	2007	2017
No participa	69.0%	80.7%
Participa	31.0%	19.3%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

Para los jóvenes entre 15 y 19 años, su participación en este tipo de asociación decreció de 31.5% a 23.5% del total entre los años 2007 y 2017. En los jóvenes entre 20 y 24 años, dicha caída fue de 30.4% a 17.3% del total y en los jóvenes entre 25 y 29 años, el porcentaje de participación decreció de 31.2% a 18.8%, lo que denotaría menor generación de capital social en dicho período (Ver **Cuadro 19**).

Cuadro 19: Perú: Evolución de la participación de la PEA juvenil (15-29 años) ocupada en alguna organización generadora de capital social según grupos de edad, 2007 y 2017 (En porcentaje)

Grupos de edad	2007	2017
15-19 años	31.5%	23.5%
20-24 años	30.4%	17.3%
25-29 años	31.2%	18.8%

Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

Analizando los datos promedio de participación en este tipo de asociaciones por parte de los jóvenes de los tres grupos de edades (**Cuadro 20**), se observa que los niveles de participación en este tipo de organizaciones no superaron el 29%, siendo el grupo de jóvenes adolescentes (15 a 19 años) el que exhibe un mayor nivel de participación en este tipo de organizaciones. Ver además **Anexo 12**.

Cuadro 20: Perú: Participación de la PEA juvenil (15-29 años) ocupada en alguna organización generadora de capital social según grupos de edad, promedio 2007 - 2017 (En porcentaje)

(En porcentaje)

Pertenece a alguna organización generadora de capital social	% de Jóvenes por Grupos de Edad		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años
No participa	71.9%	76.2%	75.8%
Participa	28.1%	23.8%	24.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

Finalmente, es preciso señalar que la menor participación en organizaciones generadoras de capital social no afecta solamente la participación de los jóvenes en las organizaciones culturales y deportivas, es además un tipo de tendencia que afecta a otros tipos de organizaciones, de índole productiva, de servicios primordialmente, como se aprecia en el **Cuadro 21**.

Cuadro 21: PEA juvenil (15-29 años) ocupada y participación en organizaciones, 2007-2017 (en porcentaje)

Capital social	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Organizaciones											
Productiva	11.1	12.3	13.5	12.9	11.8	11.1	10.3	10.4	9.9	8.2	8.2
Profesionales	1.7	2.0	2.5	2.0	2.1	1.8	1.9	2.1	1.9	1.5	1.8
Servicios	26.9	24.6	23.2	24.8	24.4	23.3	20.4	20.1	20.4	18.6	17.3
Orden y control	5.5	6.5	6.8	7.0	5.7	17.2	16.4	18.3	17.4	15.8	15.3
Culturales y deportivas	5.5	5.2	5.4	4.9	4.3	4.1	3.5	2.5	2.1	2.3	2.4

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

2.4 Evolución de variables indicativas del empleo juvenil decente en el Perú durante el período 2007-2017

2.4.1 Remuneraciones

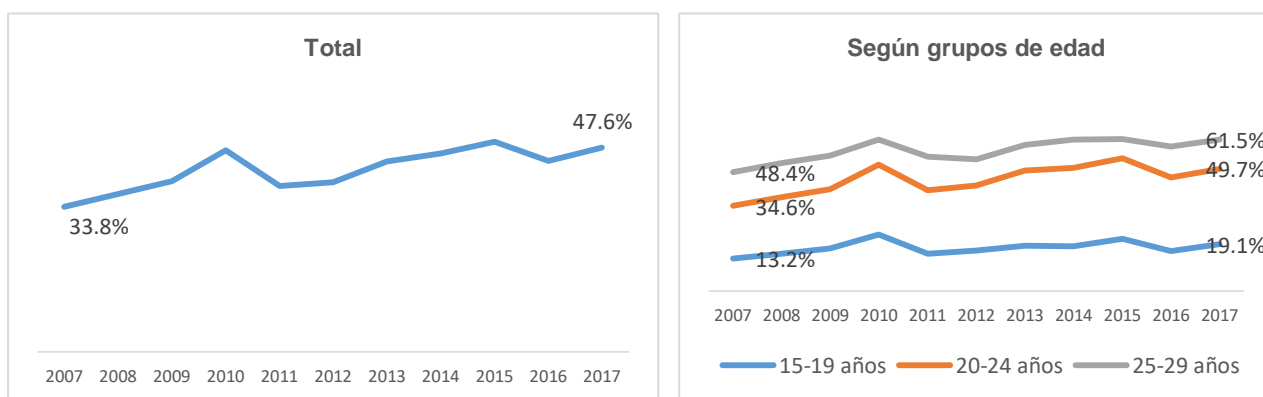
Como se explicó en el Capítulo I, una de las variables fundamentales para hablar de empleo decente es percibir, por lo menos, la remuneración mínima vital, definida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú como la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

En el período bajo estudio, la Remuneración Mínima Vital (RMV) sufrió los cambios observados en el **Cuadro 22**.

Durante el período en estudio, como se observa en el **Gráfico 6**, se dio una tendencia creciente del porcentaje de jóvenes que percibieron 1 RMV o más (33.8% el 2007 a 47.6% el 2017). Las cifras son mejores para los jóvenes de mayor edad (25 a 29 años), grupo para el cual se evolucionó de 48.4% de jóvenes percibiendo ingresos mayores a 1 RMV el 2007 a 61.5% el 2017. El porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años que percibieron más de 1 RMV creció en 15 puntos porcentuales entre el inicio y fin de período, lo que significa 43.6% de incremento. Mucho más modesta es la mejora experimentada en el grupo de jóvenes entre 15 y 19 años: a inicios del período solo 13.2% percibían ingresos mayores a 1 RMV, y al final del período solo lo hacían 19.1% de jóvenes de este grupo de edad.

Gráfico 6

Población juvenil (15-29 años) ocupada que percibe más de 1 RMV*, total y según grupos de edad (En porcentaje)



Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia. * RMV = Remuneración Mínima Vital

Cuadro 22: Cambios en la Remuneración Mínima Vital en el período 2007-2017

Remuneración Mínima Vital (RMV)	Normativa
S/ 500	- 1 de enero del 2006: En 2006, durante el gobierno del ex presidente Alejandro Toledo, la RMV ascendió a S/500. El Decreto Supremo N° 016-2005-TR señalaba que el MTPE, mediante Resolución Ministerial, dictaría las normas que sean necesarias para la aplicación de la misma.
S/ 530 hasta diciembre y S/ 550 desde enero	- 01 de octubre del 2007: Durante el gobierno del ex presidente Alan García se dicta el D.S N° 022-2007-TR, donde se especifica que, a octubre del 2007, la RMV se incrementaría en 30 soles, a S/530, y recién en enero del 2008 alcanzaría la suma de S/550.
S/ 580	- 01 de diciembre del 2010: La RMV alcanzó la suma de S/580. Ese año, el Consejo de Ministros tomó la decisión de dividir en dos partes el incremento de la RMV, a través del el D.S N° 011-2010-TR.
S/ 600	- 01 de febrero del 2011: Tal como ordenaba el D.S. N°011-2010-TR, un año después se aplicó la segunda parte del incremento. Desde febrero del 2011, la RMV llegó a S/600 solo para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
S/ 675	- 15 de agosto del 2011: El Gobierno del ex presidente Ollanta Humala oficializó el incremento de la RMV en S/75, aumento que se concretó en octubre de ese año, de modo que la RMV cerró en S/675.
S/ 750	- 01 de junio del 2012: Se dictaminó que la RMV sería de S/.750, mediante el D.S. N°007-2012-TR.
S/ 850	- 01 de mayo del 2016: El incremento de la RMV a S/850 se dio a partir del 1 de mayo (S/100 más).
S/ 930	- 01 de abril del 2018: El ex presidente Pedro Pablo Kuczynski aprobó el aumento de la RMV y el sueldo mínimo pasó de S/.850 a S/.930. Se anunció que el aumento se haría en dos tramos dependiendo del tamaño de las empresas. Desde el 01 de abril para las pequeñas, medianas y gran empresas. Desde el 01 de mayo para las microempresas.

Fuente: Diario Gestión del 26.06.2019. ¿Cuál es el sueldo mínimo en el Perú y cómo ha evolucionado en el tiempo?
Elaboración: Propia

2.4.2 Contratos laborales

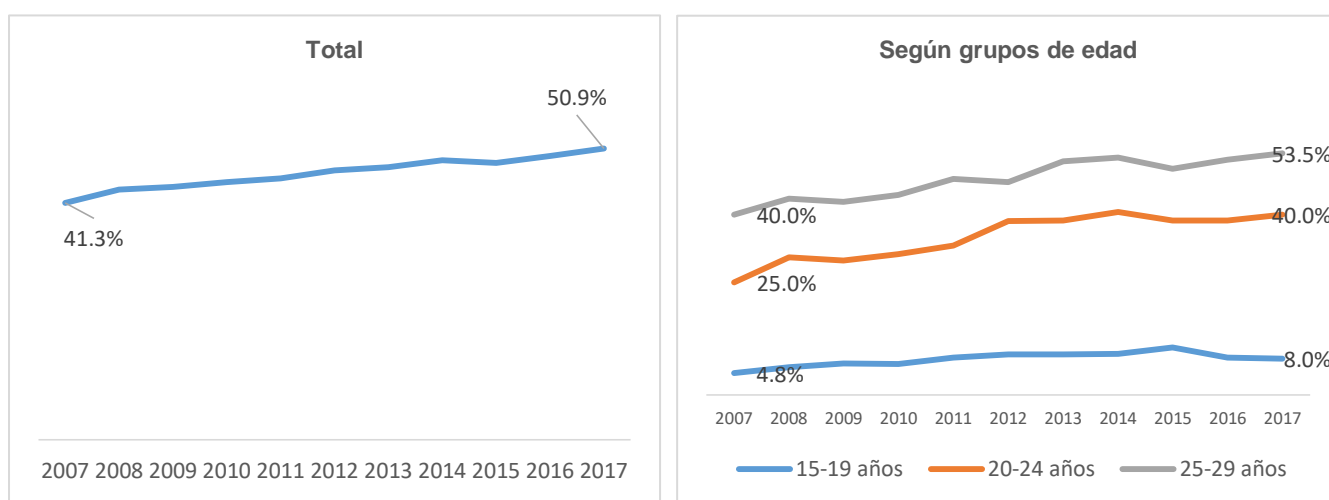
La segunda variable que se considera como básica en la construcción del Indicador de Trabajo Decente es el contrato laboral. Según la OIT (2019)¹², el contrato de trabajo es un instrumento jurídico, explícito o implícito, establecido por escrito o solo verbalmente, que garantiza “protección que ofrecen la mayor parte de las legislaciones laborales nacionales y los instrumentos de la OIT” a las personas que trabajan para un empleador identificable con el cual han establecido una relación de trabajo.

Durante el período bajo estudio se observó que el porcentaje de jóvenes que cuenta con contrato laboral se incrementó, tanto a nivel general como para los jóvenes de los distintos grupos de edades analizados. Dicha mejora fue más significativa en los jóvenes con edades intermedias, 20 a 24 años, para los que la

¹² Ver: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm>

mejora fue de 15 puntos porcentuales. En el caso de jóvenes entre 25 y 29 años dicha mejora fue de 13 puntos porcentuales, y en el de los jóvenes de menor edad, 15 a 19 años, de 3.2 puntos porcentuales. No se debe perder de vista que en promedio, cerca del 50% de jóvenes trabaja sin contrato, y que esta cifra se eleva a 92% en el grupo de jóvenes de menor edad (15 a 19 años).

Gráfico 7
Población juvenil (15-29 años) ocupada que tienen contrato laboral, total y según grupos de edad
(En porcentaje)



Fuente: ENAHO 2007-2017
 Elaboración: Propia

2.4.3 Jornada laboral

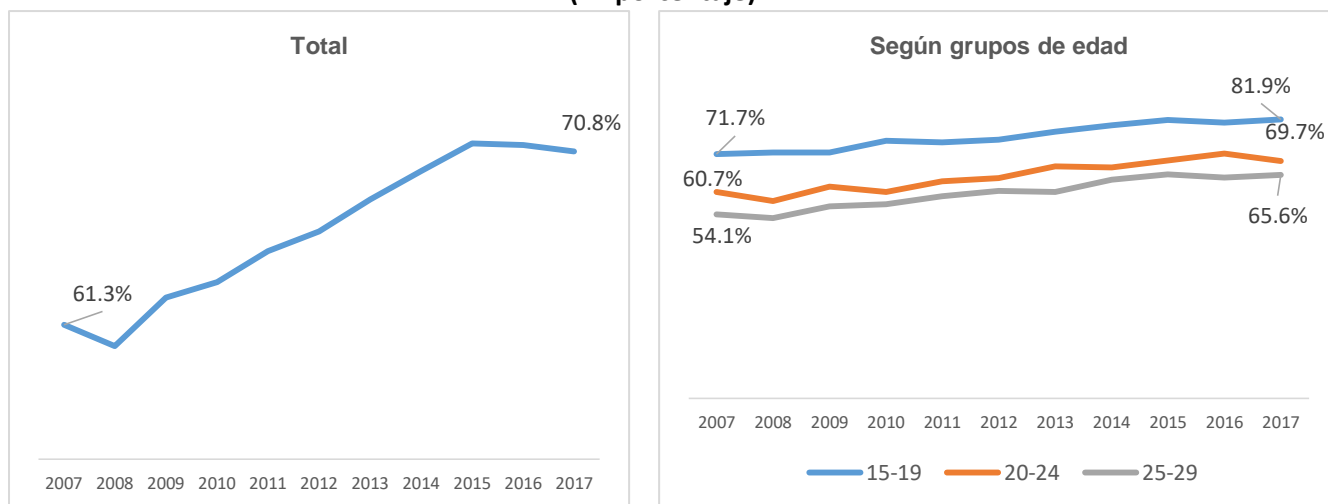
Según el MTPE¹³, la jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se entiende como horas semanales, aquellas comprendidas en un período de siete (07) días. Sin embargo, se puede establecer por Ley, por Convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal. En el caso de los adolescentes, el Código del Niño y del Adolescente, Ley N° 27337, regula su jornada de trabajo, siempre y cuando... “su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social” (Artículo 22 del Código), debiendo contar con la autorización del MTPE para trabajar. La jornada de trabajo considerada para los adolescentes es:

- 12-14 años: 4 horas diarias o 24 horas semanales.
- 15-17 años: 6 horas diarias o 36 horas semanales.

Entre los años 2007 y 2017 se experimentaron mejoras respecto al cumplimiento de la jornada laboral de 48 horas semanales. A nivel general dicha mejora fue de 9.5 puntos porcentuales. El porcentaje de jóvenes que no trabajan más de 48 horas semanales se incrementó en 10.2 puntos porcentuales en el grupo de 15 a 19 años, 9 puntos porcentuales en los jóvenes de 20 a 24 y 11.5 puntos porcentuales en el grupo de 25 a 29 años. Es preciso notar que alrededor de 30% de jóvenes que trabajan, exceden la jornada máxima legal permitida.

¹³ Folletos informativos “Jornada de Trabajo”. Varios años.

Gráfico 8: Población juvenil (15-29 años) ocupada que trabaja menos de 48 horas semanales, total y según grupos de edad (En porcentaje)



Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

2.4.4 Salud

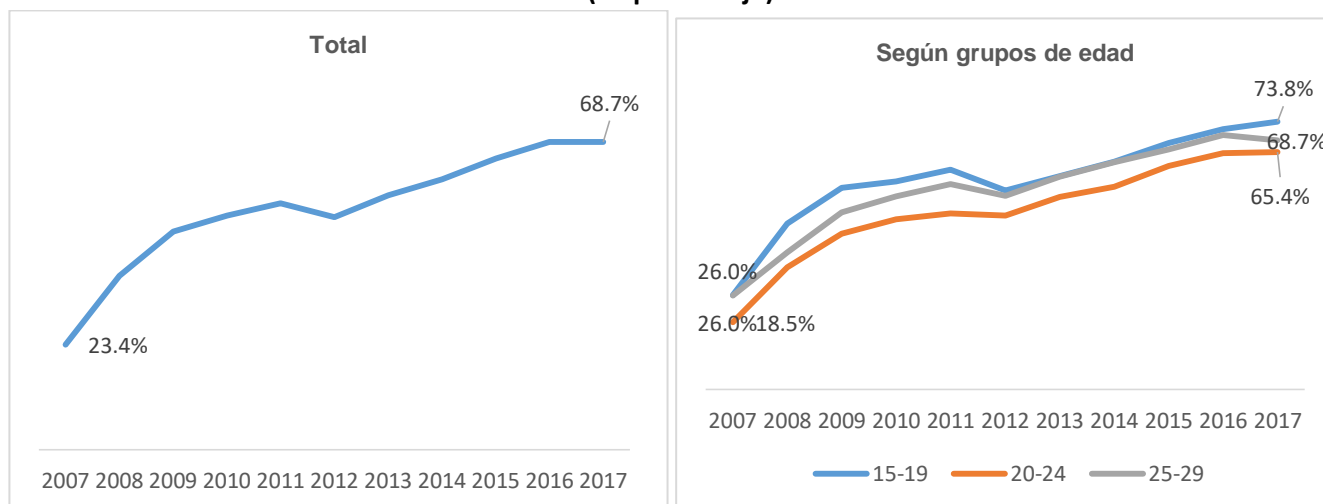
En cuanto al seguro de salud, en el Perú los seguros de salud se clasifican por el régimen de financiamiento con el que brindan la cobertura a sus asegurados. La Superintendencia Nacional de Salud señala que estos pueden ser¹⁴:

- **Seguros bajo el régimen subsidiado:** Las prestaciones de salud son financiadas íntegramente por el Estado. Atiende a los residentes del país en condición de pobreza extrema que no cuentan con un seguro de salud. Es brindado por el Seguro Integral de Salud (SIS).
- **Seguros bajo el régimen semicontributivo:** Los afiliados aportan un porcentaje del plan y el otro es aportado por el Estado. Está dirigido a trabajadores independientes y trabajadores de las Micro empresas. Es brindado por el Seguro Integral de Salud (SIS).
- **Seguros bajo el régimen contributivo:** El aporte de los empleadores o de los mismos afiliados cubre el costo del plan. Incluye a las personas que tienen empleo formal y a las personas que pagan de modo particular por su seguro a través de planes privados. Este tipo de seguros es brindado por: el Seguro Social de Salud (EsSalud), Sanidades (de la FAP, la Marina y el Ejército), Empresas Prestadoras de Salud (empresas que brindan servicios de salud privada a los trabajadores que están afiliados a ellas, y complementan la cobertura que brinda EsSalud), Empresas de seguros privados.

Durante el período en estudio se observó una tendencia creciente del porcentaje de jóvenes que cuenta con seguro de salud (23.4% el 2007 a 68.76% el 2017). Dicha tendencia es similar para los jóvenes de los tres grupos de edad, lo que significó que la cifra de jóvenes con seguro de salud casi se triplicó entre inicio y fin del período analizado.

¹⁴ Ver página web de la Superintendencia Nacional de Salud: <http://portal.susalud.gob.pe/tipos-de-seguro-de-salud/>

Gráfico 9: Población juvenil (15-29 años) ocupada que tiene seguro de salud, total y según grupos de edad (En porcentaje)



Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

2.4.5 Pensiones

En relación a pensiones, el Sistema Peruano de Pensiones¹⁵, es un sistema contributivo en el cual los trabajadores tienen que aportar para obtener una pensión, y que opera bajo un modelo en el que coexisten de manera paralela dos sistemas: uno de carácter público (Sistema Nacional de Pensiones – SNP) y el otro privado (Sistema Privado de Pensiones - SPP).

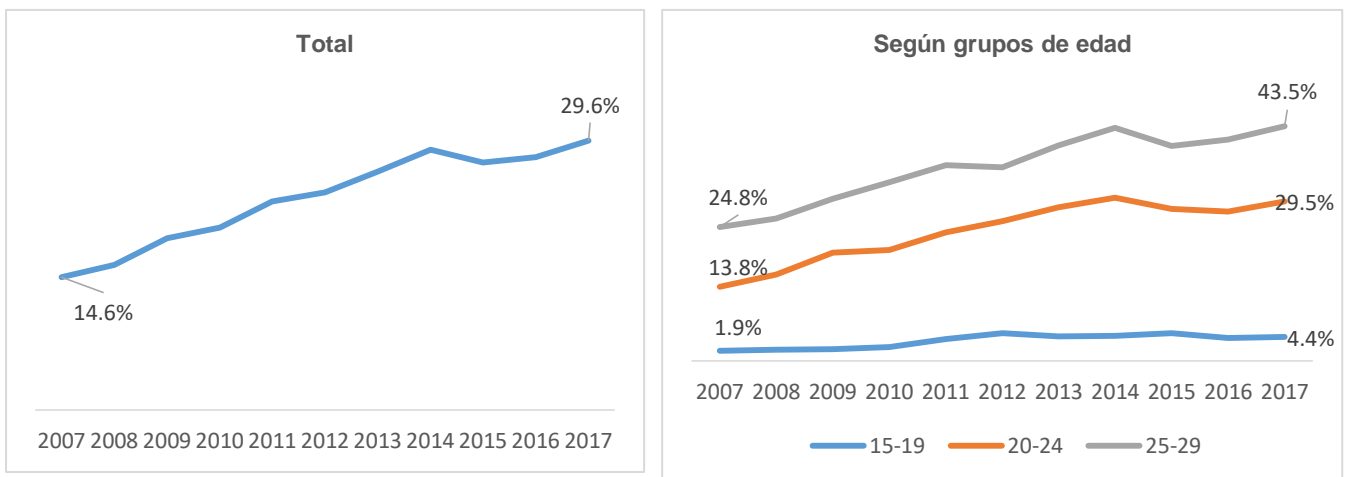
Los trabajadores dependientes o independientes pueden elegir entre estos dos sistemas previsionales para percibir a futuro una 'pensión de jubilación', cuando se produzca el cese de sus actividades laborales.

- La pensión de jubilación del Sistema Nacional de Pensiones- SNP (DL N°19990), es un beneficio monetario que recibe una persona a partir de los 65 años de edad, al concluir su vida laboral, por haber aportado mensualmente un porcentaje de su sueldo o ingreso (13%) al Sistema Nacional de Pensiones- SNP, por un periodo no menor de 20 años.
- La pensión de jubilación del Sistema Privado de Pensiones- SPP, corresponde a un sistema previsional operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). En el Sistema Privado de Pensiones- SPP, los trabajadores pueden acceder a una pensión de jubilación a partir de los 65 años de edad, sin la exigencia de periodos mínimos de aportes. Sin embargo, debe considerarse que el monto del beneficio de jubilación a recibirse, será calculado sobre la base de los aportes realizados y la rentabilidad generada en la cuenta individual de capitalización (CIC) de cada afiliado a este sistema.

Como en los casos previos, se experimentaron mejoras para los jóvenes de los tres grupos de edades durante el período analizado. Sin embargo, el año 2017 la brecha respecto a esta variable aún fue alarmante. Solo 30% de jóvenes contaba con pensiones; de ellos, el grupo de 25 a 29 años es el que está mejor, en términos relativos, con 43.5% de afiliados a este seguro, le sigue el grupo de 20 a 24 con 29.5% de afiliados, mientras que apenas 4.4% de jóvenes entre 15 a 19 años, goza del seguro.

¹⁵ Información que puede hallarse en https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/sistema_previsional

Gráfico 10: Población juvenil (15-29 años) ocupada que tiene seguro de pensión, total y según grupos de edad (En porcentaje)



Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

2.2.6 Iniciativas que apoyan el proceso de inserción laboral juvenil decente en Perú

Desde el sector público se cuenta con las siguientes iniciativas:

- **Programa Jóvenes Productivos¹⁶**: Es un “programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral”.

La **población objetivo** del programa son jóvenes de 15 a 29 años de edad, de ambos sexos, desempleados, en situación de pobreza y pobreza extrema.

Este programa interviene a nivel nacional, en zonas urbanas y rurales, priorizando variables como: Desempleo Juvenil, Pobreza juvenil, Pobreza extrema juvenil para la selección de los jóvenes beneficiarios.

En el **ámbito urbano**, el programa interviene con capacitación técnica e inserción laboral, se prioriza el empleo dependiente e independiente y el emprendimiento de negocios, facilitando incluso el capital inicial de trabajo.

En el **ámbito rural**, el programa interviene con capacitación técnica productiva, priorizando el empleo independiente, promoviendo la implementación de centros de producción y desarrollando emprendimientos productivos.

Según la página web del programa, este ofrece los siguientes **servicios**:

¹⁶ Información de página web del Programa Jóvenes Productivos, 2019.

1. **Formación Laboral:** Acciones de capacitación y asistencia técnica, orientadas a brindar a los jóvenes conocimientos técnicos que les permita trabajar. Las ocupaciones en las que suelen capacitar corresponden a las ramas: agropecuaria, comercio, construcción, industria, pesca, servicios, transporte, almacenamiento y comunicaciones.
2. **Inserción al Mercado Laboral:** Genera oportunidades para insertar a los jóvenes en el mercado de trabajo formal.
3. **Emprendimiento:** Brinda capacitación y asistencia técnica para la elaboración de planes de negocios.

Historia: Este Programa tiene sus antecedentes en el Programa de Capacitación Laboral Juvenil – **Projovent**, que se creó en 1996 como un programa piloto por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (ahora Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). El programa inició en Lima y a inicios de 1999, siendo aún Projovent, este obtuvo el primer puesto en un Concurso de Proyectos de Capacitación Laboral convocado por el Fondo de Capacitación para el Empleo (FONDOEMPLO) alcanzando el financiamiento necesario para ampliar sus actividades en departamentos del interior del país.

El año 2011 este programa recibe el nombre de “**Jóvenes a la Obra**”, pero en mayo del 2015, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) le cambió de nombre por el de “**Jóvenes Productivos**”, ya que el nombre figuraba inscrito a favor de un tercero en el Instituto de Defensa del Consumidor y Propiedad Intelectual (INDECOPI).

Descripción de la intervención: Para la capacitación teórica y práctica de los jóvenes beneficiarios pertenecientes a la población objetivo identificada, Jóvenes Productivos convoca a entidades de capacitación (ECAPs) públicas o privadas (previamente evaluadas en función a experiencia, capacidad de gestión, recursos humanos y costos), para que organicen los cursos en los cuales participarán los beneficiarios del programa. Dichos cursos se diseñan en función de los requerimientos de las empresas y de las características de los beneficiarios. Adicionalmente, las ECAPs deben asegurar prácticas laborales en empresas para los beneficiarios del programa.

La fase lectiva de la capacitación de los beneficiarios se desarrolla directamente en las ECAPs, y tiene una duración promedio de tres meses. Es financiada por el programa e incluye una subvención mensual al beneficiario para gastos de movilidad, refrigerio y un seguro médico. Luego de la fase lectiva, los beneficiarios realizan una práctica laboral en una empresa bajo la modalidad contractual de convenio de formación laboral juvenil. Esta fase práctica tiene una duración mínima de tres meses, durante los cuales las empresas pagan una subvención a los alumnos o beneficiarios. Los jóvenes con hijos menores de cinco años reciben un subsidio por cuenta del programa.

- **Modalidades Formativas Laborales (Ley 28518¹⁷):** Impulsa la contratación laboral de jóvenes a través de 5 tipos de contratos. Estos contratos tienen un objetivo formativo, los jóvenes reciben capacitación del centro laboral y practican los conocimientos recibidos. Los tipos de modalidades son:
 - a) convenio de aprendizaje, para jóvenes de 14 años o más con, por lo menos, primaria completa.
 - b) convenio de capacitación laboral juvenil, para jóvenes de 16 a 23 años que no concluyeron la educación básica o que si la finalizaron, no siguen estudios superiores. Se realiza en las unidades productivas de las empresas

¹⁷ Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales publicada el 24.05.2005.

- c) convenio de pasantía, dirigido a jóvenes de 14 años o más, solo durante 3 meses. Se realiza en las unidades productivas de las empresas
- d) contratos de prácticas laborales pre-profesionales, por un máximo de 30 h semanales, ofrecidas a jóvenes con estudios superiores universitarios o no.
- e) contratos de prácticas profesionales para egresados, por un máximo de 48 h. semanales), ofrecidas a jóvenes con estudios superiores universitarios o no.

En estos 2 últimos casos, debe existir un convenio entre la institución educativa del joven y el centro laboral.

- **Certificado Único Laboral para Jóvenes - CERTIJOVEN¹⁸** (Decreto Supremo N° 014-2018-TR): Es un documento que consigna la información requerida por los empleadores a los jóvenes que buscan insertarse en el mercado laboral formal. Este documento es gratuito para jóvenes entre 18 y 29 años y consigna datos de las siguientes entidades¹⁹: identidad (RENIEC), antecedentes policiales (MININTER/PNP), antecedentes judiciales (INPE), antecedentes penales (Poder Judicial), trayectoria educativa (MINEDU y SUNEDU) y experiencia laboral (MTPE- Planilla Electrónica). Según el reglamento, el certificado tendrá una vigencia de tres meses. Para obtenerlo, cada joven deberá generar una cuenta de usuario en el portal del Servicio Nacional del Empleo del MTPE (www.empleosperu.gob.pe), luego pactará una cita en el sistema para verificar su identidad mediante la comprobación de su huella dactilar en entidades autorizadas para dicha verificación a nivel nacional.

Comprobada su identidad automáticamente se generará un código de seguridad que será enviado al correo electrónico del usuario y con cuya activación el joven solicitará formalmente el certificado, el cual podrá descargar después de un día hábil del mencionado portal.

Los empleadores podrán verificar en línea la validez de la información del CERTIJOVEN. Los datos de cada joven será actualizada constantemente por parte de las entidades que surten de información al sistema.

- **Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional – SOVIO²⁰**: Es un servicio gratuito brindado por el MTPE a nivel nacional para promover la construcción de un proyecto de vida de los jóvenes (desde tercero de secundaria concluido hasta los 24 años de edad) y orientarlos para la elección de la carrera profesional, técnica u ocupacional que podrían seguir al egresar de la etapa escolar. Los jóvenes pueden acceder a este servicio asistiendo a los **Centros de Empleo** de su región o mediante el contacto con los responsables del SOVIO por parte de organizaciones públicas o privadas interesadas en dicha orientación para los jóvenes a los que están relacionados. El SOVIO cuenta con un staff de psicólogos altamente especializados en atender a los jóvenes a través del diagnóstico vocacional, la evaluación de características personales, la asesoría en la construcción del proyecto de vida y la información del mercado laboral y formativo. El SOVIO cuenta con **Proyecta tu futuro**.
- **Centro de Empleo²¹** es un mecanismo de promoción del empleo que brinda 12 servicios para la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles.

¹⁸ Mayor información en <https://www.empleosperu.gob.pe/CertiJovenPortal/>

¹⁹ Las entidades referidas son: RENIEC: Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, MININTER: Ministerio del Interior, PNP: Policía Nacional del Perú, INPE: Instituto Nacional Penitenciario, MINEDU: Ministerio de Educación, SUNEDU: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

²⁰ Mayor información en <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/sobre-el-sovio/>

²¹ Mayor información en: <http://www2.trabajo.gob.pe/servicios/centro-de-empleo/>

- **Proyecta tu Futuro²²** es una plataforma web que busca orientar a los ciudadanos en la construcción y desarrollo de una trayectoria formativa y laboral exitosa, brindando información de utilidad para diferentes grupos de edad y de situación formativa y/o laboral; disponible de manera secuencial o modular, de acuerdo a la necesidad del usuario. organiza su información en 4 módulos:
 - a) Descúbrete (dirigido a aquellas personas que desean encontrar su vocación)
 - b) Capacítate (muestra todas las alternativas de capacitación y formación disponibles, según la situación educativa y necesidad laboral).
 - c) Infórmate (ofrece información del mercado de trabajo, las ocupaciones mejor pagadas, qué trabajadores requieren las empresas, e información de los sectores económicos que impulsan el empleo).
 - d) Oriéntate (posee diversos contenidos y consejos prácticos para encontrar y mantener el trabajo).
- **Observatorio Ponte en Carrera²³** es una plataforma web que brinda información gratuita y confiable sobre la oferta formativa y demanda laboral para la toma de decisiones informada de los jóvenes respecto a su futuro profesional.

Esta es una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Educación e IPAE Acción Empresarial, quienes a través de una alianza estratégica desarrollaron e implementaron este Observatorio de Educación y Empleo ([Ponteencarrera.pe](http://ponteencarrera.pe)).

Ponte en Carrera busca contribuir a que los jóvenes peruanos estén plenamente informados para tomar decisiones acertadas sobre su futuro profesional, lo que coadyuvará a la pertinencia del capital humano que demanda el mercado nacional.

- **Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO):** De acuerdo al Reglamento de Educación Técnico Productiva (D.S. 022.2004 del 19.11.2004), los Centros de Educación Técnico-Productiva ofrecen servicios educativos de los Ciclos Básico y Medio, según la autorización otorgada por la Dirección Regional de Educación, con opinión favorable de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) de su jurisdicción. Los Centros de Educación Técnico-Productiva son responsables de diseñar, ejecutar y evaluar el desarrollo de las acciones técnico-pedagógicas, productivas, institucionales y administrativas de las especialidades autorizadas. Por el tipo de gestión son públicos, privados y por convenio. El Centro de Educación Técnico-Productiva formula su Proyecto Educativo Institucional (PEI) con participación de la comunidad educativa, representantes del gobierno local y regional, sectores productivos de su entorno, gremios laborales y organizaciones sociales. Para la elaboración del PEI se tendrá en cuenta las necesidades y expectativas de la Educación Técnico-Productiva en el ámbito de su influencia. Los Centros de Educación Técnico-Productiva otorgarán certificados de estudios por la aprobación satisfactoria de cada Módulo Ocupacional del Ciclo Básico o Medio, precisando en el mismo documento las competencias laborales, capacidades terminales logradas y cantidad de horas efectivas de aprendizaje, que habilitan para el desempeño laboral.

Desde el sector privado, algunas iniciativas dirigidas a la promoción del empleo juvenil son las siguientes:

²² Mayor información en: <http://proyectatufuturo.trabajo.gob.pe/>

²³ Mayor información en: <https://www.ponteencarrera.pe/>

- Programa Formación y Trabajo de la Fundación FORGE²⁴:** La Fundación FORGE es una organización sin fines de lucro creada el año 2005 en Argentina, dedicada a facilitar el acceso laboral de calidad a jóvenes de escasos recursos económicos en América Latina. Crea oportunidades para una vida mejor, a partir de la cultura del trabajo. En FORGE se enfocan en neutralizar el impacto de la problemática de inserción laboral de jóvenes que pertenecen a familias de bajos recursos, lo que condiciona sus vidas y la de generaciones futuras. El programa Formación y Trabajo está dirigido a jóvenes entre 17-18 y 24 años, pertenecientes a familias de escasos recursos económicos, que se encuentran cursando el último año o bien que hayan finalizado su educación media. FORGE desarrolla habilidades socioemocionales y competencias técnicas en dichos jóvenes, en un proceso que dura 5 meses y medio de formación, para que se inserten en un empleo de calidad en alguna de las empresas con las que trabajan en la red. El programa fomenta la finalización de la educación secundaria y es gratuito para sus participantes. Al finalizar la etapa de formación (de 5 meses y medio), FORGE facilita y acompaña a los alumnos en su ingreso al mundo laboral (por 10 meses más) a través de tutores/mentores, en organizaciones de calidad.
- Programa de Capacitación Laboral Juvenil de Alicorp²⁵:** Para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, Alicorp (la empresa de bienes de consumo más grande del Perú) lanzó el año 2010 el programa de Capacitación Laboral Juvenil (CLJ), dirigido a jóvenes de 18 a 22 años de edad, sin experiencia laboral, que no han culminado o han interrumpido sus estudios técnicos o universitarios. En sus primeras convocatorias, parte de los jóvenes capacitados que destacaban se quedaban laborando en la empresa.

El programa dura un año, y combina clases teóricas como prácticas, para que los jóvenes logren insertarse con éxito al mercado laboral. Las clases comprenden temas como: Valores Humanos, Seguridad, Producción, Cultura organizacional, Calidad y Medio Ambiente. Además de practicar actividades deportivas y culturales y recibir una subvención económica mensual y seguro de salud. Al cumplir el año de capacitación, los jóvenes reciben un certificado.

²⁴ Mayor información en la página web de la Fundación FORGE: <https://fondationforge.org/tag/peru/>

²⁵ Mayor información en redes sociales de la empresa: <https://www.facebook.com/alicorpOficial/videos/446472696113427/>

Capítulo 3: Planteamiento de la hipótesis y estrategia metodológica mixta

3.1 Preguntas de investigación e hipótesis

El presente estudio persigue dos objetivos: En primer lugar identificar los determinantes del empleo decente para los jóvenes peruanos en el período 2007-2017 y en segundo lugar, explorar si los programas de apoyo a la inserción laboral de los jóvenes vienen contribuyendo realmente a que los jóvenes obtengan un trabajo decente.

Específicamente, las preguntas de investigación que guían el análisis son las siguientes:

Pregunta 1: En la obtención de un empleo decente para los jóvenes peruanos. ¿Influyeron los determinantes señalados por la teoría: educativos, socioeconómicos, demográficos, relacionales (capital social)?

Esto se evaluará cuantitativamente y se confirmará en los casos a analizar cualitativamente.

Pregunta 2: ¿Los Programas/iniciativas públicas y privadas de generación de empleo juvenil ayudan a los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad en su trayectoria laboral y obtención de empleo decente? ¿Cuáles son las fortalezas y oportunidades de mejora de dichas iniciativas?

Esto se evaluará cualitativamente.

La premisa central del estudio fue: “Para los jóvenes, la probabilidad de acceder a trabajo decente depende de factores que influyen en su **oferta de trabajo**, contribuyendo a una situación de **ampliación de capacidades o desarrollo humano**”. Esos factores se pueden clasificar en:

- Factores que afectan las **condiciones educativas**: tanto del joven como del jefe de hogar. Se distinguirá la realización de estudios del joven en instituciones educativas estatales o no estatales.
- Factores que afectan las **condiciones socioeconómicas de la familia del joven**: empleo del jefe del hogar, servicios básicos (agua, electricidad, Internet).
- Factores relacionados a las **características demográficas de la población juvenil**: edad, sexo, lengua materna.
- Factores relacionados a la **maternidad o paternidad del joven**.
- Pertenencia a espacios de cohesión y generación de **capital social** para el joven.

La hipótesis enunciada se sustenta en la literatura económica, como se explicó en el capítulo 1, pero requiere validación empírica adicional en el caso de la población joven en situación de pobreza susceptible de usar algún programa/iniciativa de empleo público o privado, población que interesa conocer en mayor detalle para brindar alternativas y propuesta de política pública enfocadas. De allí que se eligió un **Método Mixto**.

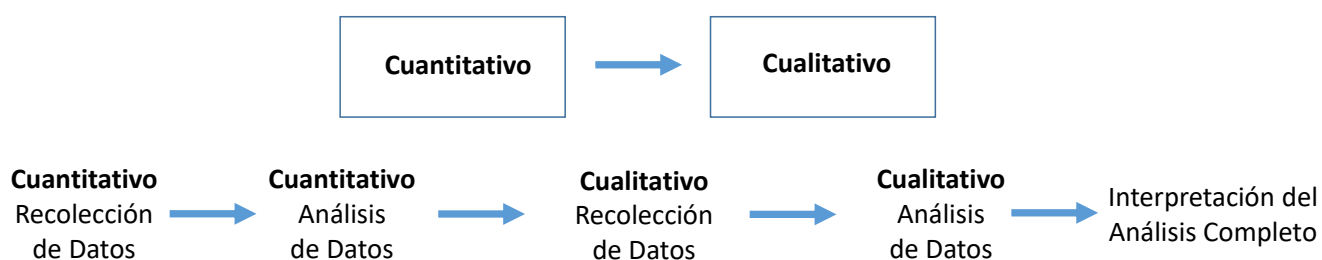
3.2 Estrategia metodológica

Debido a su menor utilización respecto a los métodos cuantitativos y cualitativos, conviene destacar que las estrategias de métodos mixtos combinan ambos métodos de investigación. Estas se iniciaron en investigaciones de Psicología, con Campbell y Fiske (1959), quienes usaron múltiples métodos para validar rasgos psicológicos. Desde entonces, estos métodos han ido ganando aceptación en el campo científico como lo hace notar Creswell (2009: 14), quien señala que la observación y las entrevistas (datos cualitativos), se empezaron a combinar con las encuestas tradicionales (datos cuantitativos) hacia los años 70s. La triangulación de fuentes de datos, buscando convergencia entre los métodos cuantitativos y cualitativos nació también a fines de dicha década y a inicios de los 90s, se pasó de la convergencia de datos a conectarlos o integrarlos. En el presente milenio se viene usando estos métodos, además, con propósitos transformacionales para abogar por grupos minoritarios y/o vulnerables.

El método que se usa en la presente investigación es un **Método Mixto Secuencial**, específicamente un Diseño Explicativo Secuencial, denominado así debido a que recopila y analiza datos cuantitativos en una primera fase de investigación (datos de la ENAHO 2007-2017), seguida por la recopilación y análisis de datos cualitativos en una segunda fase (datos de entrevistas a profundidad a 26 jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad), los cuales fueron construidos sobre los resultados cuantitativos iniciales. Se otorga mayor peso a los datos cuantitativos y la mezcla de los datos se dio cuando los resultados cuantitativos informaron sobre la recolección cualitativa que debe desarrollarse (Creswell, 2009: 211).

El **Gráfico 11** describe la secuencia de pasos utilizados.

Gráfico 11: Diseño Explicativo Secuencial



Tomado de: Creswell (2009). Research Design, p. 209.

Se utilizó este método porque surgieron resultados no esperados del estudio cuantitativo con respecto a la variable capital social y resultados ambiguos con respecto a la variable empleo del jefe de hogar.

Como lo destaca Creswell (2009: 211-212), la principal ventaja de este método es que “es fácil de implementar, porque sus pasos se clasifican en dos etapas claras y separadas”. De otro lado, su principal dificultad es la cantidad de tiempo que involucra recolectar los datos en dos etapas separadas.

3.2.1 Método cuantitativo

3.2.1.1 Pregunta de investigación a responder

¿Influyeron los determinantes señalados por la teoría: educativos, socioeconómicos, demográficos, formación de familia tempranamente, capital social, en la obtención de empleo decente por parte de los jóvenes peruanos?

Esto se evaluará cuantitativamente y se complementará con la información obtenida en los casos analizados cualitativamente.

3.2.1.2 Información

Para la aplicación del modelo que permita conocer los determinantes del trabajo decente en jóvenes se utilizó la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), programa continuo de encuestas a cargo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) que recoge a través de la Dirección Nacional de Censos y Encuestas, desde el año 1995.

Para mostrar el detalle de las características de los datos utilizados en esta investigación, en el **Anexo 13** se presentan las Características de la ENAH, mientras que en el **Anexo 14** se presentan las características de los datos específicos utilizados.

3.2.1.3 Modelo

El modelo empírico del acceso a trabajo decente de jóvenes se expresa así:

$$Y = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5)$$

Variable dependiente

La variable dependiente toma los siguientes valores:

$$y \begin{cases} \text{Probabilidad de acceder a trabajo decente.} \\ y = 1 \text{ Accede a trabajo decente.} \\ y = 0 \text{ No accede a trabajo decente} \end{cases}$$

Variables independientes

Las variables independientes se examinaron en función de la revisión de literatura económica realizada, los objetivos del estudio y la disponibilidad de datos. Se consideraron:

a) Factores educativos:

Influyen directamente en los activos de capital humano y por tanto en las posibilidades de los jóvenes de acceder a empleo de calidad. Según lo señalado por autores como Mincer (1958, 1974), Schultz (1960), Becker (1962), Moundir y Nacer-eddine (2011) la **educación del joven** es relevante para incrementar ganancias futuras a través de mayores habilidades y productividad. Sen (1987), desde el enfoque de las capacidades señala que la educación influye directamente en la libertad y la capacidad de las personas, aumentando su probabilidad de acceso a un empleo digno. Aunque como lo señalan BID (2012), Arias (2011) y Chacaltana y Ruiz (2009), “es una

condición necesaria pero no suficiente”, en especial en sociedades donde no hay garantía que la educación tenga la calidad suficiente.

En relación al **tipo de educación recibida** (pública/estatal o privada), hay estudios como los de Coleman, Kilgore y Hoffer (1981) para Estados Unidos, que señalan que “en promedio”, los alumnos que asisten a escuelas privadas o escuelas católicas obtienen un mayor rendimiento en vocabulario y matemática que aquellos alumnos que asisten a escuelas públicas (lo que en el mediano y largo plazo influye en las posibilidades de empleo). A similar resultado llega Tooley (2005). Para el caso peruano, Balarín (2017) controlando las variables contextuales, sugiere que en términos generales las escuelas de gestión privadas obtienen resultados equivalentes a los de las escuelas de gestión pública.

Asimismo, la **educación del jefe de hogar**, es un factor considerado, pero su influencia no es clara en la literatura económica, ya que por un lado puede implicar que los jóvenes no accedan a trabajo decente hasta edad avanzada, siendo NINI a menor edad, como lo señalan Sánchez-Soto y Bautista (2018), mientras que por otro lado puede ser un determinante directo de mayor educación de los hijos y mayores posibilidades de trabajo decente. Ver Garavito (2015), Bowles, Gintis y Osborne (2001) y Zhou (2002).

b) Condiciones socioeconómicas:

En cuanto a la variable **empleo del jefe de hogar**, como lo señalan Sánchez-Soto y Bautista (2018), Garavito (2015) el hecho que el jefe del hogar cuente con empleo (y por tanto con ingresos), permite en primer lugar, que los jóvenes tengan menor presión o no tengan necesidad de trabajar. Ello alejará al niño/niña/joven del trabajo infantil y adolescente en edades tempranas, y le brinda la posibilidad de estudiar. A su vez, esto puede significar no acceder a empleo en el corto plazo, reduciendo sus posibilidades de acceso a trabajo decente en edades tempranas. En el largo plazo, en la medida que el joven esté más y mejor capacitado, puede significar mayores posibilidades de empleo decente.

Otra perspectiva es la de Bowles, Gintis y Osborne (2001), quienes señalan que el hecho que los padres (por lo general el jefe de hogar) cuenten con empleo y con ingresos, predice la empleabilidad, los ingresos futuros de los hijos y posiblemente un empleo decente (en la medida que ingresos es un componente del índice de trabajo decente). Esto se da, no solo por la mayor valoración de los padres respecto a la educación de sus hijos (determinante fundamental del empleo), se da también por las redes sociales de los padres, que pueden apoyar a la obtención de empleo decente de sus hijos.

Asimismo, contar en el hogar con diferentes tipos de servicios como **infraestructura básica: agua, electricidad, internet**, permitirá que los niños/niñas/adolescentes se eduquen (en sus primeros años) y trabajen sin dificultad (cuando tengan mayor edad), influyendo por tanto en la calidad del empleo al que acceden. Esto es avalado por los estudios de Santosh, Vandermoortele y Delamonica (2000), Pieters (2013), Herrera y Roubaud (2002), Confederación Sindical Internacional (2009).

c) Capital social.

Autores como Herrera y Cozzubo (2016), asignan un rol importante a la variable “capital social” del hogar para protegerlo de situaciones de vulnerabilidad (entre las que podría considerarse la pérdida de empleo o una situación de subempleo). Coleman (1988) por su parte destaca que el capital social puede facilitar el intercambio de información (incluyendo la información sobre empleo) basándose en la confianza entre partes (“contactos”) o simplemente por la información que generan las relaciones sociales. McDonald y Elder (2006) hallan que la calidad de los “contactos personales para hallar empleo” se ve influenciada por la posición de los individuos en la estructura social, de donde se desprende que jóvenes con pocos recursos de capital social no tendrían consecuencias positivas al confiar en contactos personales para hallar empleo.

d) Características demográficas:

En cuanto a las variables edad, sexo, lengua materna, estas son variables de control consideradas al ser significativas en la revisión de literatura, como es el caso de OIT (2013), Zhou (2002), Msigwa y Kipsha (2013), Moundir y Nacer-eddine (2011).

Se incluyó también la variable **maternidad/ paternidad**, que está asociada con la deserción escolar, desempleo, y que por tanto influiría negativamente sobre empleo decente, en la medida que las interrupciones laborales son un costo para los jóvenes (especialmente las jóvenes) en términos de pérdida de habilidades, oportunidades de ingresos, dificultando su trayectoria laboral. Ver para esto Johansen y otros (2018), Bynner y Parsons (2002), Málaga, Oré y Tavera (2016), Chacaltana y Ruiz (2009), Zhou (2002).

e) Se introducirán adicionalmente algunas variables relacionadas a las características de demanda de empleo: rama de actividad, formalidad o informalidad.

La rama de actividad se incluye en razón a que algunas ramas (construcción, comercio) se relacionan con inserción laboral temprana e informal como lo hace notar OIT (2013).

También se quiso corroborar si el hecho que el joven trabaje en sector formal o informal (como se declara en la ENAHO), influye en las condiciones de empleo juvenil. Pareciera tautológico, pero se consideró importante confirmarlo o desecharlo.

Para explicar los factores de oferta que influyen en la probabilidad de acceder a trabajo decente por parte de los jóvenes peruanos, se utilizó un modelo **Logit binomial**, llamado así debido a que la variable dependiente es una variable binaria, como se explicó previamente, en este caso: accede a trabajo decente (1) o no accede a trabajo decente (0).

La probabilidad de que el joven desarrolle trabajo decente:

$$P [Y = 1] = F (x, \beta)$$

Y la probabilidad de que el joven no desarrolle trabajo decente:

$$P [Y = 0] = 1 - F (x, \beta)$$

Donde:

Y = Trabajo juvenil decente aproximado por un índice de trabajo decente que considera la concurrencia de las **condiciones básicas de dicho trabajo**²⁶: ingreso del joven es mayor a 1 Remuneración Mínima Vital (RMV) y cuenta con contrato de trabajo.

B = vector de parámetros β estimados.

X = vector de variables explicativas X_i con $i=1-16$, en las que se distinguen:

Variables demográficas

X1 = edad. Se esperaría que mientras más jóvenes sean los trabajadores, menor sea la probabilidad de efectuar un trabajo decente.

X2 = sexo. Se esperaría una situación laboral desventajosa para las mujeres respecto a los hombres, dada la desigualdad verificada en las estadísticas descriptivas y la situación de desigualdad laboral evidenciada en la teoría revisada.

X3 = lengua. Los jóvenes que hablan castellano (lengua predominante en el Perú), tendrían una ventaja frente a los que hablan quechua u otras lenguas.

Variables educativas

X4 = educa. Los años de estudio del joven, esperándose que más años de educación influyan en el capital humano y mejore la probabilidad de acceder a trabajo decente por parte del joven.

X5 = estatal. Estudiar en un colegio estatal disminuiría la probabilidad de acceder a trabajo decente, bajo el supuesto que en promedio, las instituciones estatales tienen más limitaciones de infraestructura, mayor número de estudiantes por aula, influyendo en los resultados educativos de sus estudiantes y en sus posibles resultados laborales.

X6 = edujefeh. Se esperaría que mientras más educado sea el jefe del hogar, mayor sea la probabilidad del joven de acceder a un trabajo decente.

Variables Socioeconómicas

X7 = empjefeh. Con respecto al empleo del jefe de hogar, el resultado puede ser ambiguo. Si el jefe de hogar tiene empleo se esperaría que el joven tenga más probabilidad de acceder a empleo decente, ya sea por la red de contactos del jefe de hogar como por la posibilidad de acceder a mejor educación, más información, como producto de contar con mayores ingresos en su hogar. Pero de otro lado, el hecho que el jefe de hogar trabaje, puede determinar que el joven estudie y no trabaje hasta una edad avanzada (ya que no tiene necesidad de trabajar), lo que puede influir negativamente en la cantidad de jóvenes con empleo decente.

X8, X9, X10 = agua, electric, internet. Se esperaría que contar con estos servicios básicos aumente la probabilidad de acceder a trabajo decente por parte del joven, ya que facilitarían su aseo y alimentación (agua, electricidad), estudio (electricidad e internet).

X11 = capsocial4. De los distintos tipos de capital social, se eligió el referido a asociaciones deportivas y recreativas, en el que estarían más involucrados los jóvenes. Se descartó la idea de probar con cada uno de los tipos de capital social existentes, dado que se profundizará en la influencia del capital social en el trabajo decente, a través de las entrevistas a profundidad a los jóvenes.

²⁶ Se excluyeron las condiciones complementarias, ya que un número limitado de peruanos cuenta con seguro de salud y pensiones laborales. Incluir dicha restricción en el análisis limitaría significativamente el número de jóvenes a analizar.

Variables de características del empleo:

X12 = formal: considera si la empresa en que se labora es formal o no.

X13, X14, X15, X16 = rama2 (industria), rama3 (construcción), rama4 (comercio), rama5 (servicios) referidas a las ramas laborales en las que se podría desempeñar el joven. Se esperaría que jóvenes que desarrollan actividades extractivas tengan más desventajas para desarrollar trabajo decente.

Para estimar la probabilidad de que un joven participe del mercado de trabajo decente, se aplicó un modelo de tipo Logit²⁷, el cual resulta conveniente cuando la variable dependiente es binaria (representando 1 = El joven desarrolla trabajo con condiciones decentes. 0 = El joven no desarrolla trabajo con condiciones decentes). Además, brinda la ventaja de identificar las variables (en este caso educativas, socioeconómicas, demográficas), que están asociadas a la probabilidad de que el evento de participación en el mercado de trabajo decente ocurra, así como determinar los efectos de las variables en la probabilidad de que este ocurra ²⁸

3.2.2 Método cualitativo.

3.2.2.1 Pregunta de investigación a responder

Dada la amplitud del grupo de análisis (jóvenes peruanos), para esta parte del estudio se estimó conveniente enfatizar en jóvenes en situación de pobreza. Específicamente, se busca responder:

- ¿Los Programas/iniciativas públicas y privadas de generación de empleo juvenil ayudan a los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad en su trayectoria laboral y obtención de empleo decente? ¿Cuáles son sus fortalezas y oportunidades de mejora?
- Se verifica en el grupo de jóvenes analizados, para la obtención de empleo decente, la influencia de los determinantes señalados por la teoría: educativos, socioeconómicos, demográficos, relacionales (capital social)?

3.2.2.2 Contexto de los distritos de residencia de los jóvenes entrevistados y participantes

El área metropolitana de Lima se distribuye en 50 distritos, que son parte integrante de la Provincia de Lima con 43 distritos y de la Provincia Constitucional del Callao con 7 distritos. Se seleccionaron 10 distritos de Lima (capital del Perú) y 1 distrito de la Provincia de Piura (departamento de Piura²⁹), para contrastar la situación de los jóvenes en situación de pobreza en el interior del país.

Se seleccionaron 10 distritos del área metropolitana de Lima teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) 9 de ellos se hallan entre los 20 distritos más poblados respecto al total de 50 distritos (no es el caso de Pueblo Libre, distrito de población media en número e ingresos, que sin embargo se eligió para contrastar la situación de sus jóvenes en situación de pobreza respecto al resto).
- b) 7 de los distritos cuentan con brechas por cerrar en acceso a agua y electricidad de los hogares (no es el caso de Lima y Pueblo Libre). Dichas brechas fluctúan en el rango de 43% (Lurigancho) y 3%

²⁷ El modelo Logit es un modelo de Probabilidad que sigue un **enfoque binomial**²⁷: $Pr(\text{ocurre suceso } j) = Pr(y=j) = f(\text{efectos relevantes: parámetros})$. Para mayor detalle se puede ver INEI (2002: 20-26).

²⁸ Las regresiones se realizaron utilizando el paquete estadístico Stata 13.

²⁹ Donde se tuvo la posibilidad de viajar, situación que se aprovechó a favor de la investigación.

(San Martín de Porres y Piura) para el caso de agua vía red pública o pilón. Mientras que para electricidad, dichas brechas se hallan entre 12% (Lurigancho) y 1% (San Martín de Porres).

Además, los 11 distritos (incluyendo el del interior del país), presentan los siguientes indicadores relacionados a la educación:

- c) Todos los distritos exhiben brechas referidas a locales educativos sin agua vía red pública o pilón, electricidad e Internet. O dicho de otra manera, enfocándonos en los casos más graves, solo 31% de locales educativos de Lurigancho cuentan con agua de red pública o pilón y 45% cuentan con electricidad en Carabaylo. Mientras que en el caso de Internet, solo 31% de los locales educativos de Ventanilla-Callao cuentan con Internet. Esto es más alarmante si se nota que el acceso a los servicios de agua y electricidad en las viviendas es mayor, evidenciando que hay una posibilidad actual de mejora en el cierre de dichas brechas en los locales educativos
- d) En cuanto a logros de aprendizaje, los resultados en todos estos distritos son bajos. Por ejemplo, en San Martín de Porres que es el distrito con los peores resultados, un poco más de la mitad (51%) de estudiantes evaluados por la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) alcanzan el nivel “Aceptable” en Comprensión Lectora, mientras que ni siquiera la tercera parte (apenas 28%) alcanza dicho nivel en Matemáticas en el mismo distrito. Los distritos con mejores resultados exhiben resultados que no dejan de ser preocupantes: 70% obtienen nivel “Aceptable” en Comprensión Lectora en Pueblo Libre y 51% en Matemáticas en Ventanilla Callao.
- e) De otro lado, también se tomó en cuenta la tasa de embarazo adolescente, cuyo promedio para Lima, Callao y Piura, fue de 3%, 3.2% y 5.2% respectivamente. En el caso de San Juan de Lurigancho (el distrito más populoso del Perú) está en el promedio, mientras que otros 4 distritos elegidos (Carabaylo, Puente Piedra, Lurigancho, El Agustino), superan dicho promedio.
- f) Por último, se tomó en cuenta que nueve de estos distritos se ubican entre los 30 primeros con mayor número de denuncias por comisión de delitos contra el patrimonio 2011-2017, lo que constituye también un indicador de la situación de vulnerabilidad de los jóvenes que residen en los mismos.

El **Cuadro 23** resume las características de los distritos de residencia seleccionados para realizar las entrevistas a los jóvenes.

Cuadro 23: Características de los distritos de residencia de los jóvenes entrevistados

	Población (en miles de personas) (1)	Ranking de Población de 50 distritos (Nº)	Acceso a Servicios (%)		Locales educativos con (%)			Logros de Aprendizaje (%)		% del total provincial de nacidos vivos a madres de 12-17 años (9)	Ranking en Denuncias x delitos 2016. De 1874 distri. (10)
			Agua vía red pública o pilón (2)	Electricidad (3)	Agua vía red pública o pilón (4)	Electricidad (5)	Internet (6)	Aceptable en Comprensión Lectora (7)	Aceptable en Matemáticas (8)		
San Juan de Lurigancho	1,157.6	1º	92%	96%	60%	60%	54%	55%	37%	3.0%	3º
San Martín de Porres	645.3	2º	97%	99%	63%	62%	58%	51%	28%	2.5%	5º
Comas	514.4	4º	96%	98%	58%	59%	53%	54%	34%	2.9%	6º
Carabaylo	330.2	9º	82%	94%	37%	45%	33%	52%	33%	4.3%	17º
Puente Piedra	325.7	10º	88%	94%	45%	48%	35%	53%	34%	3.7%	23º
Ventanilla-Callao	312.3	11º	89%	97%	33%	48%	31%	65%	51%	2.9%	28º
Lima	261.9	15º	100%	100%	70%	71%	68%	57%	36%	2.4%	2º
Lurigancho-Chosica	237.1	17º	57%	88%	31%	54%	40%	58%	39%	4.4%	Más de 30
El Agustino	196.3	19º	99%	98%	71%	71%	69%	54%	38%	3.7%	22º
Piura	138.9	Otro Dpto.	97%	98%	53%	60%	38%	62%	43%	3.5%	10º
Pueblo Libre	82.8	30º	100%	100%	83%	83%	78%	70%	44%	1.2%	Más de 30

Los datos de (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8) se integran y presentan en la plataforma MIDIStrito del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

(1), (2) y (3) Fuente: INEI, CENSO 2017

(4), (5) y (6) Fuente: Censo Escolar 2018-MINEDU.

(7) y (8) Fuente: MINEDU-UMC. En base a Muestra de Control de Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) 2016*.

(9) Fuente: INEI. Publicación Perú, Maternidad en la Adolescencia 2015. El porcentaje se refiere a nacidos vivos a madres de 12-17 en cada distrito, respecto al total provincial, año 2015.

(10) Fuente: INEI-Registro Nacional de Denuncias de Delitos y Faltas. Policía Nacional del Perú-Sistema de Denuncias Policiales (SIDPOL). Las denuncias comprenden aquellas registradas en comisarías y unidades especializadas en investigación criminal.

*NOTA: La Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC), describe en su página web (<http://umc.minedu.gob.pe/resultadosece2016/>) a la Evaluación Censal de Estudiantes como “una evaluación que cada año aplica el Ministerio de Educación a todas las escuelas públicas y privadas del país con el propósito de conocer en qué medida los estudiantes logran los aprendizajes esperados para su grado”. Se prioriza la aplicación a estudiantes de segundo grado y cuarto grado de primaria en Lectura y Matemática, ya que “se espera que en los primeros grados de la educación primaria los estudiantes hayan consolidado el aprendizaje de la lectoescritura y el dominio básico de algunos conocimientos matemáticos fundamentales, lo que les permitirá ir aprendiendo a lo largo del ciclo escolar”.

En cuanto a los participantes, para las entrevistas se contactaron 26 jóvenes con las siguientes características:

- 13 mujeres y 13 hombres.
- De 3 grupos de edades
 - 15 a 19 años: 9 jóvenes (4 mujeres y 5 hombres)
 - 20 a 24 años: 13 jóvenes (7 mujeres y 6 hombres)
 - 25 a 29 años: 4 jóvenes (2 mujeres y 2 hombres)
- 13 jóvenes que participaron en algún programa o iniciativa de capacitación laboral. Para este caso, se estableció contacto con el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Programa de Formación e Inserción Laboral de la Fundación FORGE Perú, Centros de Educación Técnica Productiva-CETPRO³⁰ Estatales. Un grupo de jóvenes fue contactado y 13 de ellos aceptaron ser entrevistados.
- Asimismo, fueron entrevistados 13 jóvenes que no participaron de iniciativas de generación de empleo decente. Se accedió a estos jóvenes mediante búsqueda en zonas de bajos recursos de los distritos seleccionados.
- Las condiciones para la búsqueda de participantes en cada uno de los distritos fueron las siguientes: a) que tengan por lo menos una experiencia previa de empleo, o b) que accedan a ser entrevistados. Se buscó que cada grupo contara con participantes con características distintas, que permitieran comprender la heterogeneidad de las zonas visitadas y cómo variaron sus procesos de transición laboral.
- La selección antes enunciada ha permitido comparar, en general, las diferentes trayectorias de los jóvenes de ambos grupos para visualizar, aunque en un corto plazo que consideramos insuficiente, si hubo alguna influencia de estos programas, así como los aspectos que dificultaron e influyeron en las trayectorias de los jóvenes usuarios de estos servicios en comparación con los no usuarios.
- El **Cuadro 24** presenta el resumen de la participación (o no participación) de los jóvenes entrevistados en una iniciativa de inserción laboral, distinguiendo por sexo y distrito de residencia.

³⁰ Según el Art. 25 de su Reglamento, “los Centros de Educación Técnico-Productiva ofrecen servicios educativos, según la autorización otorgada por la Dirección Regional de Educación, con opinión favorable de las UGEL de su jurisdicción”.

Cuadro 24: Jóvenes entrevistados según distrito y participación en iniciativas de generación de empleo decente

(En N° de jóvenes)

Distrito	Participan		No Participan		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Piura	2		1	1	4
Ventanilla	2		1	0	3
Carabayllo	2			1	3
San Juan de Lurigancho		1	1	1	3
Cercado de Lima		2			2
El Agustino	1	1			2
Lurigancho			1	1	2
Pueblo Libre				3	3
Puente Piedra	1			1	2
Comas				1	1
San Martín de Porres	1				1
Total	9	4	4	9	26

- Al realizarse el trabajo de campo en el mes de octubre 2019, la situación laboral de los jóvenes entrevistados era la que se visualiza en el **Cuadro 25**, identificándose que:
 - De los participantes en una iniciativa de inserción laboral, 6 se encontraban trabajando, 3 estudiaban porque aún eran alumnos de dicha iniciativa, 1 estudiaba y trabajaba y las 3 jóvenes que no estudiaban ni trabajaban, no lo hacían por su condición de madres de familia con hijos pequeños.
 - De los que no participaron en una iniciativa laboral, 4 trabajaban, 4 estudiaban: 1 escolar en 5to de secundaria y 3 estudiantes de educación superior, 3 trabajaban para solventar los estudios que realizaban simultáneamente y 2 no estudiaban ni trabajaban: uno porque retomaría sus estudios próximamente y otro porque estaba delicado de salud.

Cuadro 25: Situación laboral de los jóvenes entrevistados, participantes y no participantes en iniciativas de generación de empleo decente

	Participaron	No Participaron	Total
Estudian	3	4	7
Trabajan	6	4	10
Estudian y Trabajan	1	3	4
Ni Estudian ni Trabajan *	3	2	5
Total	13	13	26

Fuente: Entrevistas realizadas.

Se entrevistó además a expertos con solvencia en el tema, con la intención de ampliar los hallazgos obtenidos de los discursos de los participantes. En el **Cuadro 26** se amplía información sobre los expertos.

Cuadro 26: Expertos Entrevistados

Academia	Martha Tostes Vieira	Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)
	Profesora Principal del Departamento Académico de Ciencias de la Gestión de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la PUCP. Consultora Internacional e investigadora en materia de proyectos de desarrollo, planeamiento estratégico, economía laboral e innovación tecnológica. <u>Publicaciones relacionadas al tema:</u> TOSTES, M. L. (2011). Juventud, empleo y migración. En Principales focos de incidencia en la política de empleo juvenil. (pp. 21 - 66). LIMA. OIT. TOSTES, M. L. y GARCÍA, C.(2010). Rumbo a la Informalidad: La situación de los jóvenes en el Perú Urbano. Newsletter Proyecto Prejal. (pp. 18 - 19). TOSTES, M. L. (1999). La Protección de los Trabajadores en el Perú. LIMA. OIT.	
	Alan Fairlie Reinoso	Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) - Parlamentario Andino
	Profesor Principal del Departamento Académico de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales de la PUCP. <u>Iniciativas y artículos relacionados al tema:</u> Autor del Proyecto de Marco Normativo para impulsar la inserción juvenil al Mercado Laboral en los Países Andinos. FAIRLIE, A. (2017) "Expectativas vs.realidad: retos de la educación superior para la inserción laboral de los jóvenes". Revista Interquorum-Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Año 11.	
Organización Internacional del Trabajo	Hugo Ñopo	Economista Jefe de la OIT para América Latina y el Caribe
	<u>Publicaciones relacionadas al tema:</u> ÑOPO, Hugo y Ana Paula Franco (2018). Ser joven en el Perú: educación y trabajo. En: Avances de Investigación N° 37. ÑOPO, H. (2018). Juventud en el Perú: ¿Hemos aprendido la lección del contenedor? Educación, Año 4 (45). https://bit.ly/2COrg8F	
	Julio Gamero Requena	Especialista en Empleo y Política de Empleo de la Oficina de la OIT para los Países Andinos.
	Especialista y consultor en políticas sociales, pobreza y empleo. Ha sido presidente de Desco y viceministro de Promoción del Empleo y Mype del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <u>Publicaciones relacionadas al tema:</u> GAMERO, Julio (2010). “El empleo precario en el Perú, 1980 – 2008: una explicación alternativa del problema y propuesta de políticas públicas para su superación (un enfoque que integra la política social con la laboral y la económica)”. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión y Desarrollo, Post Grado FIECS. Lima, Universidad Nacional de Ingeniería Económica. GAMERO, Julio (2011). “De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente”. Lima: Asociación Civil Derecho y Sociedad N° 37.	
Programas de inserción laboral	María Luisa Sánchez Dominguez	Asesora de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos
	Ex Directora de la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnica Productiva del Ministerio de Educación (MINEDU). Ex Asesora del Consejo Nacional de Educación del MINEDU. Ex Jefe del Área de Focalización de PROJOVEN.	
	María José Gómez Gonzáles	Directora de la Fundación FORGE Perú
	Representante de FORGE en Perú, Fundación de origen suizo que tiene como objetivo mejorar las vidas de la juventud a través de su empleo en trabajos de calidad. Anteriormente se desempeñó como Responsable del programa en el país para Save the Children, Oficial de programas de Ayuda en Acción. Diploma en Public Policy Analysis de Harvard Kennedy School of Government.	
MTPE	Sergio Quiñones Infante	Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
	Ex Asesor del Viceministerio de Trabajo y Consultor Externo de la OIT. Se desempeñó como Consejero en Miranda & Amado Abogados, Director de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales en el MTPE, Gerente de Human Capital en Ernst & Young, Asesor de la Alta Dirección del MTPE y como Consultor Externo de USAID. Profesor ordinario del Departamento Académico de Derecho y de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la PUCP.	

3.2.2.3 Métodos para el recojo de información

Se utilizaron entrevistas a profundidad como principal método de recojo de información de los jóvenes seleccionados. Se complementaron estas entrevistas con entrevistas a expertos con solvencia en el tema, con la intención de ampliar los hallazgos obtenidos de los discursos de los participantes. El **Anexo 15** contiene un diagrama de la elaboración de instrumentos para el recojo de información y análisis de datos.

Como se mencionó anteriormente, el recojo de información con jóvenes se realizó durante el mes de octubre 2019. Las entrevistas en profundidad desarrollan la trayectoria educativa y laboral del joven a lo largo de una línea de tiempo que comprende:

- a) Características demográficas, origen social, familia y condiciones socioeconómicas.
- b) Trayectoria educativa y sus condiciones: primaria, secundaria, interrupción de los estudios y retorno a la escuela (de ser el caso), estudios superiores: técnicos y/o universitarios, interrupción de los estudios superiores y retorno (de ser el caso).
- c) Trayectoria laboral y sus condiciones: inicio de la trayectoria laboral, experiencia laboral, residencia y barrio actual, experiencia organizacional (del joven o miembros de su red).
- d) Demanda laboral: iniciativas de generación de empleo juvenil (participación en iniciativas públicas o privadas, valoración de los servicios, propuestas).

Estos aspectos sirvieron para respaldar/refutar los diversos componentes de la hipótesis de investigación y los hallazgos cuantitativos obtenidos a nivel nacional, así como para generar evidencia. El **Anexo 16** presenta la “Guía de Entrevista a Jóvenes: Casos de trayectoria laboral de jóvenes que participan (que no participan) en iniciativas públicas o privadas de generación de empleo juvenil para el análisis de su acceso a trabajo decente”.

Asimismo, en el **Anexo 17** se presenta la “Guía de Entrevista a Expertos. Determinantes de acceso a empleo decente de jóvenes”, la que también fue aplicada a lo largo de octubre 2019 a los 7 expertos antes señalados.

3.2.2.4 Estrategia de Análisis

Para efectuar el análisis de resultados, en primer lugar, se definió cuál sería el concepto de empleo decente a utilizar. Para ello, se tuvo en cuenta el Índice de Trabajo Decente (ITD) planteado por Gamero (2011: 122-125) que combina indicadores definidos como básicos y complementarios.

- Indicador de Trabajo Decente Básico: Contar con algún tipo de contrato (de ser asalariado) o actividad registrada en la SUNAT (si fuese no asalariado), e ingreso laboral mayor o igual a la remuneración mínima vital (RMV).
- Indicador de Trabajo Decente Complementario: Adicionalmente a cumplir los indicadores básicos, considera trabajar hasta 48 horas semanales, tener algún tipo de seguro de salud, estar afiliado a algún tipo de sistema de pensiones.

En segundo lugar, hechas las entrevistas a todos los participantes del estudio, se procedió a transcribirlas y se las codificó, priorizando las siguientes variables determinantes de empleo decente:

- Servicios básicos en el hogar: Si el joven contó o careció de los servicios básicos (agua, luz, Internet) en su edad escolar.
- Educación del joven: Máximo nivel educativo alcanzado por el joven.
- Tipo de educación del joven: Estatal o privada.
- Educación del jefe de hogar: Máximo nivel educativo alcanzado por el jefe de familia.

- Interrupción de estudios
- El joven formó familia
- Pertenencia a asociaciones
- Utilización de las redes (familiares, amicales, asociativas) en la consecución de empleo
- Participación en un programa de empleo

Las variables de resultados que se tuvieron en cuenta fueron:

- Situación laboral actual (Resultado final, teniendo en consideración las razones contingentes que pudiesen existir) con indicación del empleo al que accede el joven.
- Evaluación del Índice de Trabajo Decente (ITD) para cada empleo del joven (Resultado final en cada estadio laboral del joven).

En tercer lugar, en base a la información antes señalada, se elaboraron matrices de análisis, a fin de identificar patrones –semejanzas o diferencias- entre las trayectorias de usuarios y no usuarios de iniciativas para la inserción laboral de jóvenes, pero además la influencia de los determinantes en las 2 variables de Resultado final identificadas: situación laboral actual, ITD logrado (considerándose un nivel “Aceptable” cuando se cumplen las condiciones del Nivel 1: cumplió los indicadores básicos y complementarios, o Nivel 2: cumplió los indicadores básicos). En otras palabras, a través de las matrices de análisis se buscó responder a las preguntas de investigación.

En cuarto lugar, se sistematizaron y priorizaron las respuestas que mejor respondían respecto a:

- fortalezas y oportunidades de mejora de las iniciativas de inserción laboral, desde la opinión de los jóvenes y expertos.
- influencia de los determinantes y dificultades que enfrentan los jóvenes, desde el análisis de la trayectoria de vida y laboral de los jóvenes analizados y desde la opinión de los expertos entrevistados.

En quinto y último lugar, se recogieron las expectativas de los jóvenes y las propuestas para acceder a empleo decente, tanto por parte de los jóvenes como de los expertos.

Capítulo 4: Resultados.

4.1 Evolución de las condiciones de empleo juvenil decente durante el período 2007-2017

En este primer acápite se busca presentar cómo evolucionaron las condiciones de empleo juvenil decente en promedio a nivel general durante el período en estudio, cuyo índice (Índice de Trabajo Decente) será utilizado para evaluar cómo influyeron los determinantes planteados.

Recordando, las condiciones de empleo juvenil decente, según lo definido por Gamero (2011), consideran:

Indicadores básicos: a) Contar con un ingreso mayor o igual a la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente; b) Contar con contrato de trabajo (asalariado) o realizar un negocio/ actividad registrado en la SUNAT (no asalariado).

Indicadores complementarios: a) Trabajar hasta 48 horas semanales; b) contar con algún tipo de seguro de salud; c) estar afiliado a algún sistema de pensiones.

Mientras que los niveles del Indicador de Trabajo Decente (ITD), siempre de acuerdo a Gamero (2011) son:

Nivel 1: Cumple con todos los indicadores básicos y complementarios.

Nivel 2: Cumple con todos los indicadores básicos.

Nivel 3: Cumple al menos con uno de los indicadores básicos.

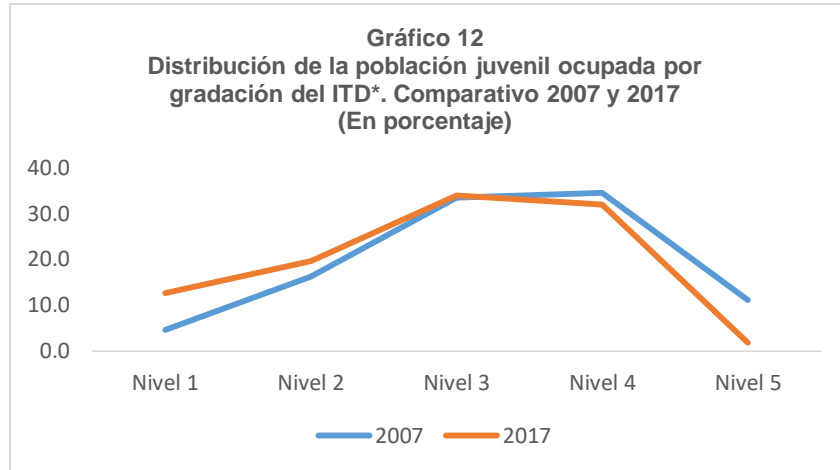
Nivel 4: No cumple con indicadores básicos pero al menos con algunos de los indicadores complementarios.

Nivel 5: No cumple con ningún indicador.

De la comparación de los niveles del ITD al inicio y final del período 2007-2017, se verifica que hacia el 2017 hubo un mayor porcentaje de jóvenes que, en promedio, cumplen con todos los indicadores (Nivel 1), o con todos los indicadores básicos (Nivel 2). El porcentaje de jóvenes en el Nivel 3 es similar en ambos períodos, mientras que los Niveles 4 y 5 empeoraron el 2017 respecto al 2007. En el caso del Nivel 4, ello significa que es menor el porcentaje de jóvenes que cumpliendo con alguno de los indicadores complementarios, no cumple con los indicadores básicos. En el caso del Nivel 5, es deseable que sea cada vez menor el porcentaje de jóvenes para los que no se cumple ningún indicador.

En resumen, se observan incrementos en términos porcentuales en los niveles más altos de la escala del ITD (nivel 1, nivel 2); mientras que en los niveles más bajos (nivel 4 y nivel 5) ha disminuido, lo cual refleja cierta mejoría en la calidad del empleo.

En términos gráficos, la mejora en la calidad del empleo se observa en el desplazamiento de la “campana” hacia el lado izquierdo el año 2017 (donde se encuentran localizados los mejores niveles de trabajo decente). No obstante, aunque hay un mayor número de trabajadores jóvenes en el Nivel 1, apenas llega al 12.6% según se aprecia en el **Gráfico 12**.

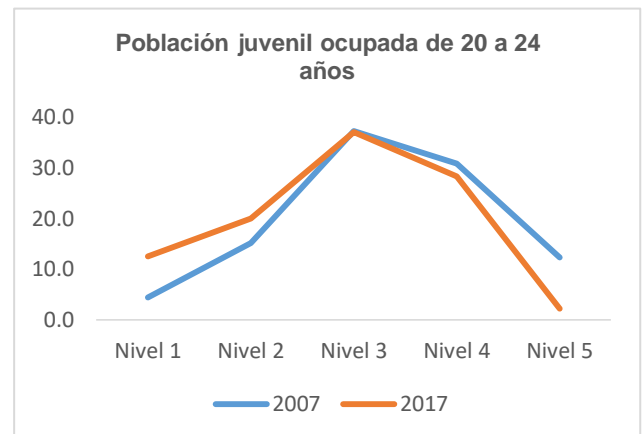
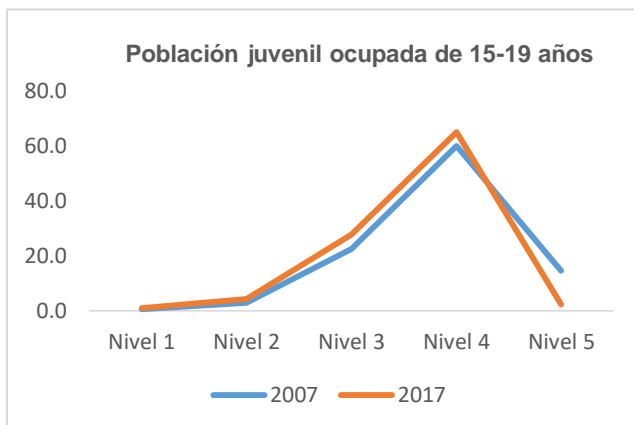


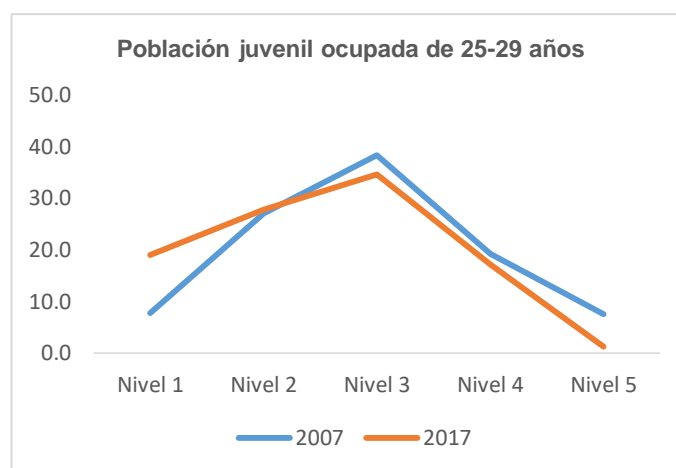
Fuente: ENAHO 2007-2017
 Elaboración: Propia
 * ITD = Índice de Trabajo Decente

Como se aprecia en el **Gráfico 13**, el análisis por grupos de edad revela notables diferencias. En el caso de los jóvenes entre 20 y 24 años se dieron mejoras en la calidad del empleo, como lo evidencia el desplazamiento de la “campana” hacia los niveles 1 y 2, al lado izquierdo, el año 2017, con porcentajes de 12.5% y 20% respectivamente. Los jóvenes entre 25 y 29 años mejoraron en el nivel 1, mas no en el nivel 2. En cambio, para el grupo entre 15 y 19 años no se hallaron más trabajadores jóvenes en el nivel 1 y ligeramente un poco más en los niveles 2, 3 y 4. Llama la atención que los trabajadores jóvenes de esta edad en el Nivel 1, apenas llega al 1%.

Gráfico 13

Distribución de la población juvenil ocupada por gradación del ITD. Comparativo 2007 y 2017 según grupos de edad (En porcentaje)





Fuente: ENAHO 2007-2017
Elaboración: Propia

4.2 Resultados cuantitativos: Determinantes de empleo juvenil decente 2007-2017

Para cada año del período bajo estudio, se procedió a efectuar la estimación del modelo Logit con el que se pretende explicar los factores que determinarían que los jóvenes peruanos accedan a un trabajo decente. Los resultados resumidos se observan en el **Cuadro 27** y detallados por año en el **Anexo 18**.

Los signos de los coeficientes fueron los esperados de acuerdo a la teoría y fueron significativos en los siguientes casos:

- **Los factores educativos** como la educación del joven, la educación del jefe de hogar, que influyen directamente en los activos del capital humano, actúan positiva y significativamente en la probabilidad que el joven acceda a trabajo decente.

En el caso de la **educación del joven**, el incremento de la probabilidad de acceder a trabajo decente como consecuencia de tener más años de estudio, llegó a ser 19.1% el año 2017.

La **educación del jefe de hogar**, que influye en su valoración positiva respecto a la educación de sus hijos y por tanto sobre los conocimientos y competencias que estos puedan adquirir, registró una influencia de 4.3% sobre la probabilidad de acceder a empleo decente (año 2017).

Educación estatal. Como se esperaba, influyó de manera negativa en la probabilidad de acceso de los jóvenes a empleo decente, lo que puede estar relacionado, en promedio, con la menor calidad de este tipo de educación (respecto a la educación privada). Su influencia en la probabilidad de acceder a empleo decente fluctuó entre -33% (2007) y -25.4 % (2017)).

- **Las condiciones socioeconómicas:** expresadas en el acceso a infraestructura básica (electricidad, internet que coadyuvan a mejores condiciones de búsqueda de empleo), influyeron positivamente en la probabilidad que el joven acceda a empleo decente. Contar con electricidad aumentó dicha probabilidad hasta en 90.6% (año 2007), siendo de 58.7% hacia el final del período estudiado (2017). Contar con internet influyó en dicha probabilidad hasta en 50.7%.
- **El empleo del jefe de hogar:** Influyó negativamente en la probabilidad de acceso a trabajo decente del joven. Una posible explicación de este resultado, que según la teoría también podía darse, es que al contar el jefe de hogar con empleo, disminuye la necesidad que el joven ingrese al mercado laboral a menor edad y por el contrario, cuando el jefe de hogar carece de empleo, el joven se ve obligado a trabajar desde edad temprana, con la posibilidad de acumular experiencia que le sirva para acceder a trabajo decente. Los resultados obtenidos fueron significativos en la mayor parte del período. Podría influir hasta en -35% en dicha probabilidad de acceso a empleo decente.

- **Las características demográficas:** Las tres variables demográficas introducidas en el modelo resultaron ser factores explicativos significativos del trabajo decente:

Cuadro 27: Perú: Estimación del Modelo Logit Binario (factores de oferta), años 2007 y 2017

Variabes	2007	2017
edad	0.200*** (0.00750)	0.201*** (0.00656)
sexo	0.832*** (0.0538)	0.618*** (0.0456)
educa	0.156*** (0.0111)	0.191*** (0.0110)
nhijos	0.0974** (0.0325)	0.0125 (0.0301)
estatal	-0.330*** (0.0647)	-0.254*** (0.0504)
edujefeh	0.0613*** (0.00706)	0.0428*** (0.00648)
empjefeh	-0.297** (0.0938)	-0.350*** (0.0798)
internet	0.321** (0.107)	0.507*** (0.0503)
agua	0.0571 (0.0587)	0.118 (0.0619)
electric	0.906*** (0.0938)	0.587*** (0.140)
lengua2	0.682*** (0.0987)	0.612*** (0.0889)
lengua3	0.309 (0.178)	-0.0323 (0.170)
capsocial3	-0.225*** (0.0516)	-0.282*** (0.0448)
Constant	-9.840*** (0.257)	-9.471*** (0.258)
Observations	14,427	15,047
Pseudo-R2	0.241	0.248

- ✓ **Edad:** A mayor edad del joven es más probable que acceda a trabajo decente, como lo evidencia el 20.1% obtenido el año 2017 y la significancia de estos coeficientes. Esto es coherente con todos los análisis descriptivos efectuados, según los cuales el grupo de jóvenes entre 15 y 19 años de edad fue el menos insertado en trabajo decente respecto de otros grupos de edades.
- ✓ **Sexo:** Los jóvenes varones tienen mayor probabilidad de acceder a trabajo decente que sus pares mujeres, accediendo a trabajo decente en 61.8% más, lo que es coherente con una sociedad que aún sigue desfavoreciendo a la mujer en el plano laboral.
- ✓ **Lengua materna:** La probabilidad de acceder a empleo decente fue hasta 68.2% mayor para los castellano hablantes respecto a los quechua hablantes (año 2007), evidenciando las pocas oportunidades laborales existentes para quienes no hablan castellano como lengua materna. Sin embargo, para otras lenguas los resultados no fueron significativos a lo largo del período analizado.

Los casos en los que los efectos no fueron los esperados, dudosos o resultaron ser poco significativos:

- **Acceso a agua:** El efecto sobre obtener un trabajo decente es el esperado (positivo) solamente en 4 de 11 años. Además, no resultó ser significativo, lo que sí se dio para electricidad o internet, posiblemente por la relación menos directa del agua con la educación del joven para el desarrollo de sus competencias para el trabajo. El año 2017 influyó en dicha probabilidad hasta en 11.8%.
- **Tener hijos:** Su influencia en la probabilidad de acceder a empleo decente no tuvo el signo esperado (mientras más joven se forme familia, menos posibilidades se tendría de acceder a empleo decente) ni fue significativa la mayor parte de años analizados.
- **El capital social:** Contra lo que se esperaba, influyó negativamente en el acceso a trabajo decente del joven, resultados que además son significativos. Una explicación posible es que el tipo de capital social analizado fue el correspondiente a pertenencia a asociaciones culturales y deportivas, esto en razón a que este tipo de asociación es un adecuado espacio de socialización, especialmente para los más jóvenes según Diez (1999). Sin embargo, este tipo de asociaciones no necesariamente contribuyen a la generación de capacidades para el trabajo.

Con relación a la calidad de los modelos, es preciso destacar que se observa la significancia conjunta de todas las variables, según el Pseudo R². Es decir, la mayor parte de las variables explican en conjunto, y de forma adecuada, el comportamiento de la variable dependiente.

Se efectuaron también regresiones en las que se adicionaron variables de demanda a las variables de oferta antes analizadas. Los resultados de estas regresiones se muestran en el **Cuadro 28** y de manera detallada en el **Anexo 19**.

Los resultados indican que en este modelo, nuevamente tienen una relación coherente con la teoría y son significativas las siguientes variables:

- **Los factores educativos** como la educación del joven, la educación del jefe de hogar que influyeron positiva y significativamente en la obtención de un empleo decente.
- **Las características demográficas:** Las variables demográficas introducidas en el modelo resultaron ser factores explicativos significativos del trabajo decente:
- ✓ **Edad:** A mayor edad del joven mayor probabilidad de trabajo decente.

- ✓ **Sexo:** Los jóvenes varones tienen mayor probabilidad de acceder a trabajo decente que sus pares mujeres.

Cuadro 28: Perú: Estimación del Modelo Logit Binario (factores de oferta y demanda), años 2007 y 2017

Variables	2007	2017
edad	0.172*** (0.00864)	0.168*** (0.00773)
sexo	0.962*** (0.0640)	0.738*** (0.0567)
educa	0.105*** (0.0129)	0.125*** (0.0128)
nhijos	0.174*** (0.0370)	0.0806* (0.0344)
estatal	-0.126 (0.0781)	-0.0276 (0.0631)
formal	3.473*** (0.104)	3.274*** (0.0774)
edujefeh	0.0359*** (0.00823)	0.0200** (0.00761)
empjefeh	-0.226* (0.112)	-0.303** (0.0971)
internet	0.125 (0.140)	0.122 (0.0627)
agua	-0.0990 (0.0677)	0.0682 (0.0719)
electric	0.424*** (0.107)	0.212 (0.148)
rama2	0.864*** (0.120)	0.695*** (0.107)
rama3	0.241 (0.169)	0.391** (0.119)
rama4	0.964*** (0.109)	0.259** (0.0957)
rama5	1.344*** (0.0980)	1.249*** (0.0800)
lengua2	0.389*** (0.112)	0.278** (0.0975)
lengua3	0.229 (0.203)	-0.183 (0.193)
capsocial3	-0.0491 (0.0610)	-0.0921 (0.0550)
Constant	-9.424*** (0.288)	-8.647*** (0.293)
Observ.	14,427	15,047
Pseudo-R	0.404	0.433

Con la introducción de variables de demanda (adicionales a las de oferta), se hace menos clara la influencia de:

- **La educación estatal**, si bien se halla que ejerce una influencia desfavorable sobre la probabilidad de acceso de los jóvenes a trabajo decente, esta resulta ser no significativa.
- **Las condiciones socioeconómicas**: Al analizar las variables referidas a servicios básicos, nuevamente la variable agua fue poco significativa, aunque el signo fue el esperado (positivo) en la mayor parte de años. En el caso de Internet, solo en 4 años se verifica significancia de la variable sobre las posibilidades de acceso a trabajo decente. Electricidad, resultó ser significativa en 6 de los 11 años bajo estudio.

Como en el grupo de regresiones previas, el empleo del jefe de hogar influyó negativamente en el acceso a trabajo decente del joven. Como se explicó, el resultado se debería a que si el jefe de hogar cuenta con empleo, será menor la necesidad del joven de ingresar al mercado laboral a menor edad y menor su experiencia, por lo que el joven esperaría más a obtener un trabajo decente. No obstante, dicho resultado no fue significativo.

- **El capital social**: Nuevamente se obtuvo un resultado no esperado y no significativo para la mitad de años analizados. Se especula que ello se debe a que el tipo de asociaciones estudiadas (culturales y deportivas), no necesariamente contribuyen a la generación de capacidades para el trabajo decente.
- **Lengua materna**: La probabilidad de acceder a empleo decente para los jóvenes castellano hablantes con respecto a los quechua hablantes si influyó significativamente en la obtención de empleo decente, 27.8% el 2017. En ningún caso fue significativo el efecto de hablar otra lengua (distinta al castellano y quechua) sobre la probabilidad de acceso a trabajo decente, en relación a los quechua hablantes.
- **Tener hijos**: Nuevamente no presenta el signo esperado según la teoría, aunque adquirió mayor significado que en la regresión sin variables de demanda (significativa en 8 de 11 años).

Las variables de demanda añadidas (a las de oferta laboral) fueron:

- **Formalidad del empleo**: Como era de esperarse, mientras más formal es la actividad analizada, más probable que los jóvenes que laboran en dicha actividad desarrollen trabajo decente.
- **Ramas de actividad**: Las ramas correspondientes a industria (rama 2), construcción (rama 3), comercio (rama 4), servicios (rama 5) se comparan en relación a las ramas extractivas (rama 1). Se halla que desarrollar una actividad industrial es influyente en la realización de trabajo juvenil decente, de manera significativa. Dicha condición mejora hasta en 69.5% dicha probabilidad en comparación con las actividades extractivas el año 2017. Esto sucede también con las actividades de comercio y servicios. Desarrollar una actividad en comercio mejora la probabilidad de acceder a trabajo juvenil decente en 25.9%, que si lo hiciera en una actividad extractiva (año 2017). Y desarrollar una actividad en servicios mejora la probabilidad de acceder a trabajo juvenil decente hasta en 124.9%. Como se aprecia en el **Cuadro 28**, los coeficientes son altos y significativos.

No ocurre así con las actividades de la rama 3 correspondientes a construcción. En comparación con las actividades extractivas, influyen positivamente en la probabilidad que el joven esté empleado en un trabajo decente, aunque pocos años lo hace de manera significativa. En el caso de construcción, dicho efecto es significativo para 5 años del período analizado.

Se hicieron además regresiones por grupos de edad para los años 2007 y 2017, hallándose los resultados que se muestran en el **Cuadro 29**. Los resultados evidencian las siguientes diferencias:

Cuadro 29: Perú: Estimación del Modelo Logit Binario por grupos de edad, 2007 y 2017

Variable	15 a 19 años		20 a 24 años		25 a 29 años	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017
edad	0.631*** (0.0883)	0.822*** (0.101)	0.176*** (0.0307)	0.173*** (0.0238)	0.0697** (0.0243)	0.0633** (0.0225)
sexo	0.788*** (0.203)	0.648*** (0.193)	0.755*** (0.0874)	0.502*** (0.0685)	0.906*** (0.0724)	0.728*** (0.0647)
educa	0.0218 (0.0457)	-0.00987 (0.0547)	0.141*** (0.0189)	0.136*** (0.0169)	0.150*** (0.0141)	0.200*** (0.0149)
nhijos	0.553*** (0.124)	0.0526 (0.214)	0.200** (0.0685)	0.108 (0.0569)	0.0636 (0.0370)	-0.00325 (0.0356)
estatal	-0.0278 (0.282)	-0.397 (0.205)	-0.355*** (0.0989)	-0.300*** (0.0736)	-0.327*** (0.0922)	-0.179* (0.0739)
edujefeh	0.0160 (0.0258)	0.0440 (0.0255)	0.0696*** (0.0113)	0.0320*** (0.00951)	0.0659*** (0.00999)	0.0589*** (0.00981)
empjefeh	-0.516 (0.326)	-0.393 (0.309)	-0.293* (0.140)	-0.590*** (0.116)	-0.247 (0.134)	-0.0991 (0.111)
internet	0.590 (0.427)	0.492* (0.219)	0.0705 (0.172)	0.478*** (0.0749)	0.452** (0.152)	0.586*** (0.0716)
agua	0.497* (0.223)	0.0866 (0.246)	0.00672 (0.0942)	0.111 (0.0937)	0.0822 (0.0790)	0.161 (0.0851)
electric	0.786* (0.306)	0.550 (0.505)	0.893*** (0.156)	0.596** (0.209)	1.017*** (0.124)	0.731*** (0.197)
lengua2	0.866* (0.397)	1.418** (0.523)	0.937*** (0.184)	0.742*** (0.150)	0.613*** (0.123)	0.567*** (0.113)
lengua3	0.335 (0.830)	0.496 (0.851)	0.0274 (0.364)	0.0586 (0.268)	0.400 (0.217)	-0.134 (0.226)
capsocial	-0.374 (0.459)	-0.536 (0.535)	-0.0117 (0.160)	-0.292 (0.206)	-0.0933 (0.145)	0.0603 (0.174)
Constant	-16.81*** (1.784)	-19.92*** (2.047)	-9.306*** (0.741)	-7.823*** (0.607)	-6.557*** (0.692)	-6.700*** (0.660)
Observations	4,449	3,912	4,911	5,482	5,067	5,653
Prob-chi2	0	0	0	0	0	0
Pseudo-R	0.126	0.163	0.133	0.110	0.176	0.196

Robust standard errors in parentheses
 *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

- La **educación del joven**, incrementa la probabilidad de acceder a trabajo decente como consecuencia de tener más años de estudio. Es significativa para los jóvenes de mayor edad (20 años a más). No lo es para los adolescentes (15 a 19 años), que posiblemente estén dejando de educarse para trabajar.
- La **educación del jefe de hogar**, tiene un comportamiento similar que la educación del joven. Es decir, la valoración positiva de los padres respecto a la educación de sus hijos y por tanto sobre los conocimientos y competencias que estos puedan adquirir, influye en los casos en que los jóvenes se educan para trabajar. Esa puede ser una explicación por la que nuevamente el grupo de jóvenes de 15 a 19 años registran resultados no significativos respecto a esta variable y su posibilidad de influir en la obtención de empleo decente.
- **Educación estatal**. No tiene un resultado claro respecto a su influencia en el acceso a empleo decente de los jóvenes. Por un lado, no exhibe el efecto que se esperaba (influencia negativa) y por otro no es significativa para los jóvenes de menor edad (15 a 19 años).
- **Las condiciones socioeconómicas**: expresadas en el acceso a infraestructura básica (electricidad, internet que coadyuvan a mejores condiciones de búsqueda de empleo), influyeron positivamente en la probabilidad que los jóvenes mayores de 20 años accedan a empleo decente. Contar con electricidad aumentó dicha probabilidad hasta en 73.1% (año 2017, jóvenes de 25 a 29 años). Contar con internet influyó en dicha probabilidad hasta en 58.6% (año 2017, jóvenes de 25 a 29 años).
- **El empleo del jefe de hogar**: Su efecto no resultó ser significativo en la desagregación por grupos de edad.
- **Las características demográficas**: Dos variables demográficas introducidas en el modelo resultaron ser factores explicativos significativos del trabajo decente:
 - ✓ **Edad**: A mayor edad del joven mayor probabilidad de trabajo decente.
 - ✓ **Sexo**: Los jóvenes varones tienen mayor probabilidad de acceder a trabajo decente que sus pares mujeres.
- **El capital social**: Se obtuvo un resultado no esperado y no significativo para casi todos los años y grupos de edad evaluados.
- **Lengua materna**: La probabilidad de acceder a empleo decente para los jóvenes castellano hablantes con respecto a los quechua hablantes si influyó significativamente en la obtención de empleo decente, para todos los grupos de jóvenes, pero fue más significativa en el caso de los jóvenes mayores a 20 años. En ningún caso fue significativo el efecto de hablar otra lengua (distinta al castellano y quechua) sobre la probabilidad de acceso a trabajo decente, en relación a los quechua hablantes.
- **Tener hijos**: No presentó el signo esperado según la teoría (en la mayor parte de casos), ni fue una variable estadísticamente significativa. Posiblemente ello denote que los jóvenes varones se ven obligados a trabajar al haber conformado una familia, más allá de la obtención de un empleo decente o no decente, por lo que en algunos casos es posible que accedan a empleo decente y en otros no. Ese efecto se compensaría con el experimentado a través de las jóvenes mujeres, quienes posiblemente tengan que dejar de trabajar para cuidar de sus hijos y posteriormente insertarse en un empleo de baja calidad para apoyar en la economía del hogar.

4.3 Resultados cualitativos

A nivel cualitativo, la intención fue responder 2 preguntas respecto a la muestra estudiada y brindar propuestas de política:

4.3.1 Pregunta de investigación 1:

En lo que concierne a la respuesta a la Pregunta de investigación 1, referida a la *influencia de los determinantes señalados por la teoría en la obtención de empleo decente por parte de los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad*, se analizó cómo se comportaron estas variables en el grupo estudiado.

Para efectuar dicho análisis se utilizó como variable de resultado el Índice de Trabajo Decente (ITD) planteado por Gamero (2011: 122-125), el que puede ser clasificado como:

ITD Básico, considerado “Aceptable” de cumplirse las condiciones de contar con algún tipo de contrato (de ser asalariado) o contar con actividad registrada en la SUNAT (si fuese no asalariado), e ingreso laboral mayor o igual a la remuneración mínima vital (RMV) vigente;

ITD Complementario, “Aceptable” de cumplirse además las condiciones de Trabajar hasta 48 horas semanales, tener algún tipo de seguro de salud, estar afiliado a algún tipo de sistema de pensiones.

En coherencia con el análisis cuantitativo, se consideró el ITD básico como referente mínimo.

4.3.1.1 Variables Demográficas:

- **Sexo:** En la muestra de 26 jóvenes, 5 de 13 mujeres (38%) accedieron en algún momento de su trayectoria laboral a trabajo decente, mientras que en los hombres, esto sucedió en 7 de 13 jóvenes (54%).

- **Edad:** Lamentablemente, la muestra no pudo ser homogénea en edades, pero se dieron estos resultados por grupo de edad con respecto al acceso a trabajo decente:

Entre 15 y 19 años de edad: 25% de jóvenes con ITD aceptable (2 de 8).

Entre 20 y 24 años de edad: 64.3% de jóvenes con ITD aceptable (9 de 14).

Entre 25 y 29 años de edad: 25% de jóvenes con ITD aceptable (1 de 4).

Dadas las características de la muestra, tampoco se pudo analizar la variable referida a lengua.

4.3.1.2 Variables Educativas:

Se analizó si la educación del joven, tipo de educación (estatal o privada) del joven, educación del jefe del hogar, resultaron ser influyentes en la obtención de un ITD aceptable.

Del análisis del nivel educativo y empleo logrado por los jóvenes de la muestra analizada, se observa en el **Cuadro 30**, que **hay una relación directa entre mayor nivel de educación del joven y la obtención del ITD aceptable** en su trayectoria laboral. Los índices de trabajo decente se concentran en 8 jóvenes con nivel de estudios superiores, ya sea universitarios o técnicos. La educación básica alternativa es la que brinda menos posibilidades de acceso a trabajo decente. No deja de llamar la atención que, analizando el nivel educativo de los 14 jóvenes que NO acceden a empleo decente, 57% (8) llevaron algún tipo de educación superior (universitaria o técnica) que no completaron, y 43% (6) llevaron hasta educación

básica regular. Ello estaría indicando que iniciar (pero no concluir) estudios superiores no garantiza un mejor empleo.

Los jóvenes entrevistados son conscientes de la importancia de la educación para el logro académico y laboral, y de la desventaja que puede significar no acceder a una educación de calidad, como se presenta a continuación.

(Entrevistadora) ¿Qué recomendarías para fomentar empleo decente de los jóvenes?

Yo diría que más bien todo viene de la educación, todo viene de base. Mi opinión es que si yo hubiese tenido una mejor educación en el colegio, que no tenga la necesidad de pagarme la academia para ingresar a la universidad... Porque la mayoría de mis compañeros, también, los que no tienen recursos, están igual que yo. Los que sí pueden pagarse una universidad, están estudiando. Esa es la cosa que separa. Hace una diferencia.

(Eder, 19 años, usuario de programa).

En el tiempo que estuve en la secundaria, como era un colegio público y de escasos recursos, faltaban profesores. Tenía muchas horas libres por falta de profesores, lo cual perjudicaba la adquisición de conocimientos para todos.

(Juan José, 26 años)

**Cuadro 30:
Nivel Educativo e Índice de Trabajo Decente (ITD) Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada**

Nivel educativo *	Obtuvo ITD Aceptable por primera vez en		
	1er empleo	2do empleo	3er empleo
SUI	Amalia Mili	Alonso Julio	
STC	Oswaldo		
STI		Abel Flor Lillian	
EBRC	Eder	Jesús Justo	
EBAC			Aida

Fuente: Entrevistas a jóvenes – Octubre 2019

* Donde:

SUI: Superior Universitaria Incompleta

STC: Superior Técnica Completa

STI: Superior Técnica Incompleta

EBRC: Educación Básica Regular Completa

EBAC: Educación Básica Alternativa Completa

Por su parte, los expertos asignan un papel preponderante a la educación para la obtención de empleo decente, pero hacen el señalamiento que la educación terciaria de baja calidad puede haber perjudicado a los mercados de trabajo.

(Entrevistadora) ¿Considera que la educación sigue siendo un factor determinante para conseguir un empleo decente?

Yo creo que sí, aunque condición necesaria pero no suficiente, porque tenemos varios taxistas con su diploma ahí en la gaveta. Digamos, no garantiza la educación una inserción laboral adecuada, pero sí es una condición necesaria en los segmentos -en todo caso- de este empleo decente, de mayores condiciones.

(Especialista en trabajo 1).

(Entrevistadora) ¿Considera que la educación sigue siendo un factor determinante para conseguir un empleo decente?

Sí. Es el camino por excelencia. Sigue siendo importante, pero también es cierto que su importancia ha venido cayendo. Y ha venido cayendo, al menos, por un par de factores. Uno, la masificación de la educación terciaria, en este caso. Y dos, que esa masificación de la educación terciaria ha venido siendo de una calidad bastante heterogénea. Entonces, la educación terciaria de baja calidad le ha hecho bastante daño a los mercados de trabajo.

(Especialista en trabajo 4)

En lo que respecta al **tipo de educación**, según el **Cuadro 31**, para los jóvenes de la muestra que accedieron a empleo decente se comprobó que 58.3% (7 de 12) procedían de escuelas privadas. Asimismo, se verificó que entre los 14 jóvenes que NO acceden a empleo decente, 64% (9 de 14) procedían de colegios estatales y 36% (5 de 14) de colegios privados, evidenciando que en esta muestra hay una **relación positiva entre educación privada y trabajo decente**.

Cuadro 31
Tipo de Educación e Índice de Trabajo Decente (ITD) Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada

Proviene de una escuela de tipo	Obtuvo ITD Aceptable por primera vez en		
	1er empleo	2do empleo	3er empleo
Estatal	Eder Oswaldo	Flor Jesús	Aída .
Privada	Amalia Mili	Abel Alonso Julio Justo Lillian	

Fuente: Entrevistas a jóvenes – Octubre 2019

No obstante, la variable **tipo de educación** debe ser analizada con especial detenimiento, dada la heterogeneidad de la educación privada y por tanto la heterogeneidad de sus resultados, así como por ser la educación pública la única opción educativa para la zona rural, como lo reconocen los expertos entrevistados.

(Entrevistadora) A su entender. ¿Resulta más exitosa la educación básica regular estatal o privada en el acceso de los jóvenes a empleo decente?

Bueno, hay dos tipos de educación privada: la educación privada de calidad y la educación privada de no calidad, que es peor, en términos de calidad educativa, que la educación pública. Dependiendo de donde estemos hablando, solo hay educación pública. O sea, esa es una pregunta para Lima y para ocho grandes ciudades; para el resto del Perú no hay opción. Entonces, donde no hay opción, la educación pública es la opción. La cuestión cómo hacer mecanismos para regular la calidad de la educación [...] de tal manera que corresponda a las expectativas de quienes están involucrados.

(Especialista en trabajo 7)

Lo que pasa es que a partir de cierto momento ha habido una profusión de colegios privados de calidad diversa y los de peor calidad son de peor calidad que la escuela pública.

Tengo entendido que los resultados de la UMC³¹ te demuestran que la escuela privada tiene mejores rendimientos que una buena cantidad de escuelas públicas, incluso en los promedios. Y si tú filtras por nivel socioeconómico eso es evidente. Este es un fenómeno urbano porque no hay colegios privados en el área rural.

(Especialista en trabajo 6)

Pero, sin embargo, hay evidencias, cuando uno mira los resultados de colegios públicos y privados en sectores de menos ingresos, lo que uno encuentra es que los colegios públicos tienen mejores resultados que los privados (...) claro que también habría que hacer ese corte urbano-rural. Y en lo rural en más del 95% es educación pública, que ha mejorado por los resultados que uno puede observar de deserción o de rezago escolar.

(Especialista en trabajo 3)

En lo que concierne a la **educación del jefe de hogar**, en el grupo los jóvenes que accedieron a empleo decente, 83.3% (10 de 12 padres) contaban con Educación Básica Regular Completa (EBRC) como mínimo nivel educativo, accediendo sus hijos a trabajo decente desde el primer empleo (3 jóvenes), 2do empleo (7 jóvenes), evidenciándose una **relación positiva entre educación del jefe de hogar y trabajo decente**, lo que ratifica la teoría y lo señalado por los expertos.

³¹ Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes, del Ministerio de Educación (MINEDU).

(Entrevistadora) La educación en otras palabras es un factor determinante

La educación, incluso la formación en el hogar. Si por ejemplo provienes de un hogar donde papá y mamá son analfabetos en comparación con otro hogar donde tienen educación secundaria, el vocabulario de ese niño desde casa, va a ser mucho más amplio, los conceptos pueden ser más complejos, más sutiles... si los padres tienen educación superior, los hijos tienen muchas más chances. Allí hay un factor predictor, existen relaciones que más o menos la teoría reconoce, entre la educación del padre o la madre y la transmisión intergeneracional de la pobreza.

(Especialista en trabajo 6)

Si los padres tienen educación superior, la probabilidad de que los hijos tengan educación superior es más alta y sobre todo el tema de la madre, el nivel educativo de la madre influye bastante.

(Especialista en trabajo 2)

No obstante, los expertos también advierten que hay un cambio en esta relación, en la medida que se evidencia que hay jefes de hogar con un bajo nivel educativo pero con acceso a recursos, que desean que sus hijos tengan la educación que ellos no tuvieron.

(Entrevistadora) ¿Influye la educación del jefe de hogar en ... ¿El empleo al que accede el joven?

Sí, influye. Es una de las características que ha venido siendo importante desde hace buen tiempo, pero los tiempos están cambiando. La generación actual de jóvenes que se gradúa de los sistemas educativos, es una generación que está adquiriendo más educación que la que adquirirían sus padres. Esto habla de una movilidad social ascendente, en términos de educación, en términos de escolaridad.

(Especialista en trabajo 4)

Pero también lo que se ha encontrado, por ejemplo, yo recuerdo en la universidad Católica, hoy en día se dice que cerca del 60% de sus estudiantes son la primera promoción de profesionales de sus familias. Con lo cual, eso indica que también hay un tema de cambio, de movilidad social intergeneracional, que no es solo un tema de una reproducción intergeneracional: si mi papá tuvo educación superior, yo tengo educación superior; sino que también en estas clases medias emergentes, los jefes de hogar no tuvieron educación superior pero sí tuvieron la habilidad de negocios, de recursos y quieren que sus hijos sean profesionales...

(Especialista en trabajo 2)

Se analizó también el acceso a trabajo decente de los jóvenes en relación a la nota promedio que estos obtuvieron a lo largo de su último nivel educativo, obteniéndose que no hay un patrón de comportamiento definido en su relación con acceso a empleo decente.

Asimismo, en la medida que 58% (15 de 26) del total de los jóvenes entrevistados y 67% (8 de 12) de los jóvenes que accedieron a trabajo decente, interrumpieron sus estudios en algún momento de su trayectoria de vida, también se analizó si este hecho influyó en el acceso a empleo decente, obteniéndose que tampoco se dio un patrón de comportamiento definido al respecto.

4.3.1.3 Otras variables socioeconómicas:

Se analizó la relación entre la **falta de servicios básicos** (agua, luz, Internet) en el hogar y el acceso a empleo decente, obteniéndose que 75% (9 de 12) jóvenes que acceden a empleo decente cuentan, ya sea con la totalidad de servicios básicos (agua, luz, Internet), o con los dos primordiales (agua, luz). También se analizó si la falta de dichos servicios básicos influía en el NO acceso a trabajo decente, hallándose que hasta 46% (13 de 28) jóvenes entrevistados que no accedía a trabajo decente no contaba con alguno de estos servicios. Esto se aprecia en el **Cuadro 32**. Existe por tanto una **relación directa entre el acceso a servicios básicos y el acceso (o no) a trabajo decente**.

Cuadro 32
Falta de servicios en el hogar e Índice de Trabajo Decente (ITD) Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada

Carece de servicios de	Obtuvo ITD Aceptable por primera vez en		
	1er empleo	2do empleo	3er empleo
Agua, luz, Internet		Lillian	Aida
Agua, Internet	Mili		
Internet	Amalia Oswaldo	Alonso Flor Jesús Julio. Justo	
Ninguno	Eder	Abel	

Fuente: Entrevistas a jóvenes – Octubre 2019

En tal sentido, el rol que tiene la educación pública debiera ser el de igualar dichas posibilidades, escasas en el caso de jóvenes en situación de pobreza y pobreza extrema.

¿De qué manera el origen social del joven contribuye a que un empleo sea decente o no decente?

... La primera relación causal que yo encuentro es que el joven de un nivel socioeconómico pobre o pobre extremo no solo tiene dificultades económicas, sino que tiene acceso normalmente, hay excepciones, a una educación de muy baja calidad. Ese es un tema que casi condiciona tu vida futura.

(Especialista en trabajo 6)

Yo recuerdo un informe que he leído sobre “escuela eficaces”, que es una corriente que nació en Brasil un poco para relevar el rol de la educación pública en términos de igualación de oportunidades y de facilitar acceso de los jóvenes de menores recursos a poder tener una educación de mejor calidad, como mecanismo que les facilite la inserción laboral, porque esta escuela reaccionó al paradigma dominante que es que si uno nació en un hogar de bajos recursos, prácticamente está muy limitado a acceder a educación de calidad y posteriormente a un mejor puesto de trabajo. Casualmente la educación pública debe jugar ese rol de igualar oportunidades y de permitirles hacer ese tránsito.

(Especialista en trabajo 2)

Si se recuerda la evidencia mostrada en el capítulo anterior de existencia de brechas de agua, electricidad e Internet en centros educativos públicos (incluso mayores que las de los hogares promedio en distritos con concentración de pobreza), a lo que se suma la baja calidad docente que podría existir (aún más deficiente en localidades rurales), la educación pública no está cumpliendo con dicho rol igualador.

Otra de las variables analizadas fue la **conformación de redes** por parte del joven y el uso de las mismas para acceder a empleo decente. 46% (12 de 26) del total de 26 jóvenes entrevistados) y 67% (8 de 12) jóvenes que accedieron a trabajo decente, manifestaron formar parte de alguna red de índole: deportiva (4), cultural religiosa (2), cultural artística (3), cultural recreativa (2), de servicios (1).

Sin embargo, de las entrevistas se comprobó que **pocos jóvenes de la muestra usaron los contactos en estas organizaciones** para enterarse de algún empleo. Las redes utilizadas por los jóvenes fueron las **redes familiares** (padres, hermanos, tíos, primos), y de amigos.

El **Cuadro 33** resume que **el uso de redes del joven está positivamente relacionado con la obtención de empleo decente**.

Cuadro 33
Uso de redes e Índice de Trabajo Decente Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada

El joven	Obtuvo ITD Aceptable por primera vez en		
	1er empleo	2do empleo	3er empleo
Usa redes	Amalia Mili Osvaldo	Alonso Jesús Julio Justo Lillian	.
No usa redes	Eder	Abel Flor	Aida

Fuente: Entrevistas a jóvenes – Octubre 2019

Para todo el grupo de la muestra analizada, las redes familiares influyeron en la obtención de empleo, más allá que este se catalogue como decente o no decente, ya que 85% (22 de 26 jóvenes) del total de la muestra las usaron para obtener empleo.

En relación a la importancia de las redes, los expertos ratifican que la familia y los amigos siguen ocupando un rol importante para brindar contactos o posibilidades para que el joven obtenga un empleo. A veces derivan en que el mismo familiar emplee al joven (y no en los mejores empleos ni con las mejores condiciones, situación usual en jóvenes en situación de pobreza y pobreza extrema). Los expertos también otorgan importancia a las redes por el efecto demostración de pares que puede ayudar al joven a desarrollar ciertas actitudes hacia el empleo.

A su entender. ¿Qué rol juegan las redes de familiares, amigos, conocidos en el acceso a empleo por parte de los jóvenes?

Bueno, hoy día todavía el boca a boca, la relación amical, parental, el capital social que tenga la familia influye mucho para el tránsito hacia un trabajo. Uno analiza cuando hay encuestas que caracterizan cuál es el mecanismo que ha utilizado esta persona para acceder a un puesto de trabajo y está el servicio público de empleo, están los amigos, familiares, aviso en el periódico. En realidad la parte más vinculada con el boca a boca, con el capital social o el capital relacional que tiene su entorno, todavía sigue siendo el dominante.

(Especialista en trabajo 2).

Hay por lo menos dos canales por los cuales esto importa. El que ya te mencioné previamente, que son los contactos, las posibilidades, el abrir puertas, para llegar a ciertos empleos; ese es uno. Pero otro es el efecto de pares, los efectos demostrativos. Si yo sé que los amigos de mi hija son todos chicos que valoran el estudio, que van a trabajar, que son responsables, que son juiciosos; mi hija va a absorber aquellos por efectos de pares y eso importa también muchísimo.

(Especialista en trabajo 4)

Mira primero en el tema de contratación, o sea directo. La joven que trabaja con su tío o su tía, en empleos familiares, domésticos, en muchos casos no se les paga porque es de favor, sobre todo mujeres que trabajan en empleos familiares. Una familia que vive de una bodega, donde trabajan todos y no se reciben ingresos; pero lo que gana la bodega sirve para alimentar el hogar. Eso sirve como una primera red. Luego el tema de las amistades influye mucho a la hora de jalar a alguien, de llevarte a alguien a trabajar contigo, porque sabes que trabaja bien. Desafortunadamente a veces sigue primando antes que la meritocracia. También tus papás, el que tu papá te apoye en que tengas una red de soporte...

(Especialista en trabajo 3)

Se analizó por último si el hecho de formar una familia afectó la obtención de empleo decente considerando que 27% de jóvenes de la muestra (7 de 26) fueron padres de familia antes de los 24 años, hallándose que solo 2 de ellos (29%) accedieron a empleo decente. De manera preocupante, accedieron

a empleos decentes antes de ser padres, evidenciando la mayor **vulnerabilidad de los jóvenes en situación de pobreza ante la formación de familias**.

Este problema **perjudica más a las mujeres que a los hombres**, ya que el peso de la economía del cuidado sigue recayendo mayormente en las mujeres jóvenes, quienes suelen dejar de estudiar (y trabajar temporalmente) para cuidar de sus hijos, pero a la vez requieren obtener ingresos para mantenerlos, lo que las expone a aceptar empleos de baja calidad.

¿Por qué no retomaste los estudios?

Porque cuando yo quise terminar mis estudios, cuando mi hijita tenía año y medio se me hacía complicado porque yo decía “¿quién me cuida a mi hija?” ... No podía.

(Karen, 28 años)

¿Cuáles son tus expectativas laborales futuras?

Por ser mamá dejé de trabajar y estudiar por el momento. Mi bebe tiene menos de 1 mes. Ahora me doy tiempo para organizarme. El otro año sobre todo porque necesito la plata para poder mantenerla a ella, pero también un trabajo donde tenga tiempo de trabajar, pero también verla a ella. Porque descuidarla todo el tiempo no me parece la manera.

(Sara, 19 años)

Esto que se llama ‘economía de cuidado’ lo están asumiendo una buena parte en el país, hoy, estas jóvenes que terminan secundaria. (...) Si tú le dedicas casi 40 horas al trabajo doméstico en tu casa, es muy difícil que le puedas dedicarle otras 40 horas al trabajo fuera de casa... Porque esto que se denomina ‘NINIS’, los jóvenes que no estudian ni trabajan, tienes un 1 millón y medio en el país, pero más de 1 millón son mujeres. Entonces, tienes más de 1 millón de personas en este país con una situación que requiere un análisis y una implementación y desarrollo intensivo de políticas de cuidado, donde haya centros de día, donde haya para cuidar enfermos y personas con discapacidad, donde haya un número de guarderías, que las jóvenes confíen en esos espacios donde puedan dejar a sus criaturas, los cuidados de salud de las personas mayores (...) Y otra, hay que comenzar a trabajar en las escuelas con los niños y niñas para desarrollar la corresponsabilidad y equidad de género, que hombres y mujeres por igual trabajen, se dediquen el mismo número de horas al trabajo productivo y al trabajo reproductivo y comunitario.

(Especialista en trabajo 3).

4.3.2 Pregunta de investigación 2:

¿Los Programas/iniciativas públicas y privadas de generación de empleo juvenil ayudan a los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad en su trayectoria laboral y obtención de empleo decente? ¿Cuáles son las fortalezas y oportunidades de mejora de dichas iniciativas?

Para efectuar dicho análisis se utilizó como variable de resultado el Índice de Trabajo Decente (ITD) planteado por Gamero (2011: 122-125). Como se pretendía analizar la evolución de las trayectorias laborales de los jóvenes, se utilizó el ITD en sus dos versiones:

ITD Básico, considerado “Aceptable” de cumplirse las condiciones de contar con algún tipo de contrato (de ser asalariado) o contar con actividad registrada en la SUNAT (si fuese no asalariado), e ingreso laboral mayor o igual a la remuneración mínima vital (RMV) vigente;

ITD Complementario, “Aceptable” de cumplirse además las condiciones de Trabajar hasta 48 horas semanales, tener algún tipo de seguro de salud, estar afiliado a algún tipo de sistema de pensiones.

Con la información sistematizada se procedió a identificar cuántos jóvenes habían obtenido un puntaje del ITD que califique sus empleos como trabajo decente, ya sea a nivel del ITD Complementario o por lo menos Básico.

Se halló que en la muestra de 26 jóvenes sólo 12 (46.2%) obtuvieron un ITD Aceptable (básico o complementario) por primera vez a lo largo de sus trayectorias laborales (4 en su primer empleo, 7 en su segundo empleo y 1 recién en su tercer empleo). De los 12 jóvenes, 9 participaron en algún programa de empleo³², es decir 75%, mientras que 3 no. El **Cuadro 34** resume lo indicado.

Cuadro 34:
Participación en un Programa/Iniciativa de inserción laboral e Índice de Trabajo Decente (ITD) Aceptable para los jóvenes de la muestra analizada

Participó en Programa/iniciativa de inserción laboral	Obtuvo ITD Aceptable por primera vez en		
	1er empleo	2do empleo	3er empleo
Sí	Amalia Eder Mili	Abel Flor Justo Julio. Lilian	Aida
No	Oswaldo	Alonso Jesús	

Fuente: Entrevistas a jóvenes – Octubre 2019

Asimismo, el **Cuadro 35** presenta la evolución de la trayectoria laboral de los jóvenes que obtuvieron un ITD Aceptable, observándose que en 10 de los 12 casos, dicha evolución fue favorable. Solo hay un retroceso aparente en relación a Oswaldo y Amalia. En el caso de Oswaldo este manifiesta que trabaja ahora con su padre, supervisando la construcción de inmuebles, negocio que están tratando de formalizar (por lo que aún no trabaja con contrato), mientras que por el lado de Allison, aunque aún

³² Los nombres de los jóvenes participantes en un programa o iniciativa de empleo han sido cambiados a lo largo de la redacción de este capítulo, a fin de actuar con confidencialidad respecto a sus opiniones.

desarrolla un trabajo dependiente con condiciones que no lo califican como decente, viene reforzando lo que aprendió en un programa de inserción laboral, en costura, con la perspectiva de emprender un negocio propio.

Adicionalmente, se debe destacar que de los 12 jóvenes con un ITD Aceptable, actualmente:

- a) 3 estudian: dos de ellos lo hacen en la universidad, las carreras de Terapia Física (Mili) y Gastronomía (Alonso) y uno en un programa de inserción laboral (Eder)
- b) 7 trabajan, siendo los trabajos a los que se dedican: call center, empresa o taller textil, almacenero, empacador en centro de comida rápida, supervisor de obra. (Abel, Amalia, Flor, Jesús, Julio, Justo, Osvaldo).
- c) 2 no estudian ni trabajan, una de ellas por su condición de mamá reciente (Aída) y otra porque está buscando una mejor oportunidad laboral (Lilian).

Como se mencionó, de los 12 jóvenes que lograron acceder a un empleo decente, 9 fueron usuarios de algún programa o iniciativa de inserción laboral. Interesa por tanto saber qué pasó con los otros 4 jóvenes (del total de 13)³³ que habiendo sido usuarios de algún programa de inserción laboral, aún no logran insertarse en un empleo decente. A continuación la justificación de su estado actual:

- a) 2 estudian en un CETPRO en Piura: Karen es madre de una niña pequeña y Gina de dos hijas. Cada una de ellas tienen perspectivas de poner un negocio a futuro.
- b) 1 trabaja a medio tiempo, se trata de Mara quien vende tarjetas de crédito, lo que le permitirá ahorrar para sus estudios.
- c) 1 no estudia ni trabaja, Sara, ya que fue madre hace menos de 1 mes.

Recapitulando según los resultados obtenidos para esta muestra, los Programas/iniciativas públicas y privadas de generación de empleo juvenil sí ayudaron a los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad en la obtención de empleo decente y en mejorar su trayectoria laboral.

³³ Recordemos que la muestra es de 26 jóvenes, 13 son usuarios de una iniciativa de inserción laboral y 13 no lo son.

Cuadro 35: Trayectoria de los jóvenes de la muestra estudiada con ITD Aceptable

	Nombre	Edad	Programa de empleo	ITD 1er empleo	ITD 2do empleo	ITD 3er empleo	Situación actual
1	Abel	20	Sí	ITD: No C1: = RMV C2: No C3: Sí C4: No	ITD Complementario: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: Sí C4: Sí		T
2	Alda	22	Sí	ITD: Sí C1: > RMV C2: Sí C3: No C4: No	ITD: No C1: = RMV C2: No C3: Sí C4: No	ITD: No C1: < RMV C2: No C3: Sí C4: No	T
3	Alonso	24	No	ITD: No C1: < RMV C2: No C3: Sí C4: No	ITD: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: Sí C4: No		E
4	Aída	23	Sí	ITD: No C1: > RMV C2: No C3: No C4: No	ITD: No C1: = RMV C2: No C3: Sí C4: No	ITD: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: No C4: Sí	Nini (madre)
5	Eder	19	Sí	ITD Complementario: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: Sí C4: Sí			E
6	Flor	20	Sí	ITD: No C1: > RMV C2: No C3: No C4: No	ITD: Sí C1: > RMV C2: Sí C3: No C4: Sí		T
7	Jesús	24	No	ITD: No C1: < RMV C2: No C3: Sí C4: No	ITD Complementario: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: Sí C4: Sí	ITD Complementario: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: Sí C4: Sí	T
8	Julio	28	Sí	ITD: No C1: > RMV C2: No C3: No C4: No	ITD: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: No C4: Sí	ITD: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: No C4: Sí	T
9	Justo	19	Sí	ITD: No C1: < RMV C2: No C3: Sí C4: No	ITD Complementario: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: Sí C4: Si		T
10	Lili	20	Sí	ITD: No C1: < RMV C2: No C3: Sí C4: No	ITD Complementario: Sí C1: > RMV C2: Sí C3: Sí C4: Sí		Nini (buscando)
11	Mili	21	Sí	ITD: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: Sí C4: No	ITD: Sí C1: > RMV C2: Sí C3: No C4: Sí		E
12	Oswaldo	21	No	ITD Complementario: Sí C1: = RMV C2: Sí C3: Sí C4: Sí	ITD: No C1: = RMV C2: No C3: Sí C4: No		T

E: Estudia, T: Trabaja, Nini: No estudia ni trabaja

Fuente: Entrevistas a jóvenes – Octubre 2019

4.3.2.1 Factores críticos de éxito de los Programas/Iniciativas públicas y privadas de generación de empleo juvenil

a) HABILIDADES BLANDAS³⁴

- Uno de los aspectos más resaltados, por los expertos entrevistados como por los mismos jóvenes, fue la **formación en habilidades socioemocionales** por parte de los programas, habilidades que permiten al joven entenderse y regular sus propias emociones y comportamientos, facilitando relacionarse positivamente con otros en general y en particular en el mundo laboral.

¿Qué factores de éxito identifica en los programas de gobierno/ servicios laborales / programas de empresas privadas conocidos para mejorar la situación laboral de los jóvenes?

El factor de éxito... es el desarrollo de estas habilidades que les lleva a una actitud bien particular. Son jóvenes diferentes... Para lograr eso no solamente es necesario tener un programa que llegue hasta la parte más interna de cada joven, sino hacerlo en un sitio que cuando llegues sientas que te están valorando, que eres importante y puedas recuperar tu confianza... Nosotros utilizamos el 'coaching ontológico' en la formación durante cinco meses y medio; puede haber otras, esa nos funciona muy bien

(Especialista en trabajo 3).

Antes de decir lo que normalmente diría otra persona, es la confianza que le das al joven. Porque a veces el joven puede tener muchas cosas en la mente, más la familia que a veces no sabe expresarse. Cuando yo vine, el buen trato, la manera de hablar, las dinámicas, que al principio parecían juegos, pero después te das cuenta que no eran juegos, sino te enseñaban. Y todo eso cambiaba, la manera en cómo hablabas, la participación que tenías. Esa persona que tú sentías frustrada o -digamos- encerrado en un círculo, al pasar FORGE ya te soltabas. Eso fue lo grandioso de estar ahí.

(Justo, 19 años, usuario de programa)

(Entrevistadora) ¿Qué conocimientos previos (brindados por la educación básica regular, programas de empleo, etc.) resultan más útiles para que un joven sea empleable?

Es interesantísimo que para la empleabilidad de los jóvenes -no para sus salarios ni para su éxito laboral, pero la empleabilidad de ellos- para sus primeros empleos, mucho más importantes son las habilidades socioemocionales que las habilidades cognitivas: el presentarse a la entrevista de trabajo a tiempo, correctamente presentado, con una hoja de vida bien organizada y limpia, ellos mismos con una adecuada manera de vestir, respetar horarios, trabajar en equipo, ser proactivos. Todas estas habilidades socioemocionales importan muchísimo a la hora de conseguir los primeros empleos

(Especialista en trabajo 4)

³⁴ "Las habilidades blandas son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros". (Educrea)

b) INTERMEDIACIÓN LABORAL

- La Intermediación laboral es destacada por los expertos como un elemento necesario para el éxito de las iniciativas de inserción laboral juvenil, ya que permite alinear las capacidades del joven (previamente empatadas con la oferta formativa) con las necesidades de las empresas.

¿Qué factores de éxito identifica en los programas de gobierno/ servicios laborales / programas de empresas privadas conocidos para mejorar la situación laboral de los jóvenes?

(...) tener una buena estrategia de intermediación laboral y un equipo, una estrategia, un espacio, un plan de trabajo, para que estos jóvenes no solamente se formen sino que tengan acceso a estas empresas

(Especialista en trabajo 3).

Creo que allí el criterio de éxito debe estar en la adecuada conexión entre oferta y demanda. Porque si voy a tener un programa (...) que busca formar y colocar en el mercado, debo tener una investigación previa sobre cuál es la oferta, cuál es la demanda y cómo conectarlos para la colocación de jóvenes.

(Especialista en trabajo 5)

c) PROFESORES Y TECNOLOGÍA ACTUALIZADOS – INVOLUCRAMIENTO DEL SECTOR PRIVADO

- Otro de los factores de éxito destacado por los expertos fue el **aprendizaje en la empresa**, con **profesores y tecnología actualizada** lo que requeriría un mayor **involucramiento del sector privado** para atender a la gran cantidad de jóvenes.

Ahí es clave el tema del aprendizaje en la empresa. O sea, en la medida que sector productivo se involucre más, la probabilidad de acceder a puestos de trabajo formal y decente por parte de los jóvenes va a ser más alto.

En el caso de los programas públicos, el programa es 'Jóvenes Productivos', a nivel del Estado no hay otro. Pero esto es de muy baja cobertura, no sé si es 4 mil, 5 mil u 8 mil al año, pero eso es muy poco frente a la cantidad de jóvenes buscando trabajo.

(Especialista en trabajo 2)

Por ejemplo quieres sacar un soldador y necesita que suelde muchas veces y salga sabiendo soldar. Un factor de éxito es que la institución te brinde eso, que tenga equipos, buenos profesores, etc... Pero puedo tener un excelente profesor pero utilizar una máquina obsoletísima en el mercado y cuando el joven sale a un empleo no sabe cómo utilizar las máquinas de ahora. Porque es casi imposible que todas las instituciones educativas estén actualizadas en la tecnología todo el tiempo, es carísimo. Tienen otras estrategias.

(Especialista en trabajo 6)

4.3.2.2 Oportunidades de mejora de los Programas/Iniciativas públicas y privadas de generación de empleo juvenil

Se preguntó a los jóvenes y a los expertos sobre sus propuestas para mejorar los programas/ iniciativas públicas y privadas de generación de empleo juvenil decente en la que participaron o que conocían, mencionándose como principales oportunidades de mejora las siguientes.

a) COBERTURA Y DIFUSIÓN

- Hay un reconocimiento general que los esfuerzos del único programa de empleo público son insuficientes. Se requiere aumentar la cobertura de Jóvenes Productivos, su difusión y que se sume el sector privado y sin fines de lucro a través de nuevas propuestas.

Que haya más este tipo de convenios, este tipo de programas. A mí sí me ayudó bastante poder aprender lo mínimo... fue una experiencia muy bonita.

(Julio, 28 años).

Le hace falta más que se haga conocido. En realidad, la gente no sabe mucho del tema. Más publicidad quizá para que puedan ayudar. Porque hay mucha gente que lo necesita.

(Flor, 20 años).

b) INFORMACIÓN INTERNA

- Contar con información permitirá al Programa una adecuada toma de decisiones, facilitando mejoras en el diseño, seguimiento y evaluación de la implementación del programa y rediseño del mismo, de ser necesario.

Hemos encontrado que hay falta de información para la toma de decisiones, o para investigar o comprender bien las cosas. NO tenemos todavía datos para analizar qué pasó con este caso exitoso, cuál era su perfil (...) Una necesidad para nosotros es mejorar nuestra producción de estadística para toma de decisiones, para investigación.

(Especialista en trabajo 6)

Nosotros hicimos un ROI (retorno a la inversión), con 143 empresas en Latinoamérica. A la gente de Recursos Humanos le interesa muchísimo el ROI, porque es lo que define finalmente la eficiencia de su trabajo y trabajamos con estas 143 empresas, viendo, comparando hablando con supervisores –es un consultoría que nos hizo la OIT y el BID, fue externa- y lo que uno ve es que normalmente un joven, en un empresa, le produce a la empresa un retorno a la inversión de unos 600 dólares y un joven/una joven FORGE de 2700 dólares...

... Tenemos convenios con el Ministerios de Educación, con el Ministerio de Trabajo, trabajamos con Jóvenes Productivos, estamos en un proyecto piloto para el año siguiente

transferirles nuestra metodología en su programa; en el Ministerio de Educación, estamos capacitando a los docentes de los Institutos de Excelencias, de los IDEX...

(Especialista en trabajo 3).

c) HABILIDADES BLANDAS

- Tanto los expertos del sector público como del sector privado manifiestan la necesidad de apostar por la capacitación en habilidades blandas, tanto para conseguir un empleo como para desempeñarse exitosamente en el mismo.

No hay mucho dominio actual de capacitación en habilidades blandas, no sé si es capacitación, si es coaching. Es una cosa nueva, relativamente nueva. No hay muchas instituciones que ofrezcan esto o suficientes en todo el país. Pero a veces esto aparece cuando tú lo demandas y empiezan a formar.

(Especialista en trabajo 6)

Si tú lees los informes de MANPOWER, de Adeco, que cada año sacan, sobre la situación de la mano de obra y la demanda insatisfecha en el Perú; hablan de países donde hay más dificultades de cubrir los puestos vacantes. Está Perú, Rumania, Brasil, Japón. Siempre más o menos se repiten los mismos (nombres) y Perú está en la cabeza. .. y se le plantea a las empresas cuáles son las razones por la que no encuentran el personal adecuado para los puestos que ofrecen y lo que aparece ahí es que generalmente responde a habilidades blandas. Y estas habilidades blandas que buscan están relacionadas con la comunicación, la perseverancia, el trabajo en equipo, la imagen personal, la autoconfianza.

(Especialista en trabajo 3)

d) ALINEACIÓN MERCADO-JOVEN-OFFERTA FORMATIVA

- Los cursos ofrecidos deben considerar un alineamiento entre la demanda del mercado y las preferencias del joven, pero también en las convocatorias, de un lado ofrecer diversidad de cursos para que los jóvenes opten por los cursos que mejor se adaptan a sus preferencias y de otro lado, seleccionar minimizando las posibilidades de deserción del curso. Una adecuada selección de los jóvenes facilitará la formación e intermediación exitosas.

Para nosotros el corazón de nuestro programa es la formación; para la gente que nos ve desde afuera y que nos pide el programa y demás, esta parte de la intermediación laboral es la que más valoran porque sienten que es la más difícil de encontrar. Bueno, es la más difícil de encontrar en los programas; pueden capacitar a los jóvenes, pero la inserción que tienen es del 8-9%, es muy baja. Nosotros estamos en un 80% de inserción

(Especialista en trabajo 3)

Un factor interesante es que por suerte, porque hubo un personal del Programa con sensibilidad, con inteligencia, más suerte, el perfil del muchacho empate con el perfil del primer empleo que ayudamos a conseguir, porque tiene que ver con lo que el chico trae...

(Especialista en trabajo 6)

Por decir, yo tenía mis compañeros, que se iban por cumplir, porque bueno se matricularon, porque no les gustaba. Si nos les gusta, mejor se retiran, no perder el tiempo y no perder dinero... Por eso también al momento de elegir a las personas, deberían ver quién desea de verdad estudiar y trabajar, capacitarse. Nosotros entramos al curso y mucha gente se retiró. El curso era de 25, quedamos como 18.

(Flor, 20 años, usuaria de programa).

Afuera salió de computación y todas esas cosas. Y último me dicen que era para costura. Le dije *(a la amiga que le avisó)*, chola no era para computación, y era para Costura. Que voy a hacer, acá puedo aprender rápido... Me animé a estudiar, estuve los 3 meses, y me encantó estar allí. Conocí buena gente, compañeros.

(Amalia, 22 años, usuaria de programa)

e) SUPERVISIÓN DE CAPACITACIÓN-PRÁCTICA

- Esto implica que el Programa supervise y haga cumplir a las empresas los convenios de prácticas firmados respetando que la práctica coincida con el curso en que se capacitó al joven, y con el cumplimiento de las condiciones en que dicha práctica se desarrolla.

En mi caso, si te dicen que vas a ser un 'técnico en mantenimiento', que hagas los que has estudiado, el curso que has llevado o te han capacitado; no hacer otro tipo de cosas

(Julio, 28 años, usuario de programa)

Firmé contrato todo, pero para el contrato, yo había entrado el 28 y ellos pusieron 31. Quise ver el error, pero me dijeron que eso tomaba tiempo. Lo dejé ahí. No quise hacer problemas porque era nueva (...) Luego del 31 de diciembre, te dan un descanso. Pero a mí me pusieron a trabajar el día de descanso...

(Lilian, 20 años, usuaria de programa)

f) MONITOREO DE EFICACIA, EFICIENCIA Y SIMILAR CALIDAD DE ENTREGA DE SERVICIOS

- Además del cumplimiento de las metas del programa, este debe supervisar el **cumplimiento, eficacia y eficiencia de cómo se entregan los servicios**: adecuación de los espacios físicos,

materiales ofrecidos, puntualidad, tendiendo en la medida de lo posible, a brindar un **paquete de servicios de similar calidad** por curso ofrecido y al cumplimiento de indicadores de desempeño mínimos.

Que sean más detallados con lo que están proponiendo y que realmente lo cumplan, porque nos propusieron que íbamos a trabajar cierto tiempo, nos dijeron que nos iban a capacitar sobre tales temas, nos dijeron que nos iban a certificar por tales cosas y al final no nos entregaron los materiales a tiempo, las certificaciones se atrasaron, algunos no recibieron certificaciones completas, por ejemplo, yo no recibí el último certificado del Estado, de la Universidad. La infraestructura no era la adecuada, en algunos aspectos... no era lo que nosotros queríamos, nos paseaban de salón en salón.

(Abel, 20 años, usuario de programa)

Ahí sería la puntualidad más que todo. El único detalle que teníamos era con la puntualidad, en realidad. A veces con los pagos de pasajes o nos citaban a tal hora, no era a esa hora, se demoraban.

(Flor, 20 años, usuaria de programa).

En el caso de todas las personas, no todos aprenden en el mismo tiempo que uno aprende, porque también habían personas que no han aprendido como debe ser y hay otros que sí. Aparte de eso, en algunas secciones han enseñado más cosas y en nuestra sección no...

(Aida, 23 años).

4.3.3 Expectativas de los jóvenes

En cuanto a las expectativas de los jóvenes que fueron entrevistados, destacan 4 aspectos primordiales que se listan a continuación.

a) **Certificación/convalidación de estudios/experiencia:**

Para evidenciar la experiencia adquirida, la misma que es requerida en los diversos trabajos.

De acá a un aproximado de ochos meses, termino la universidad. En un aproximado de cuatro meses seguiré haciendo inventarios, luego hacer unas prácticas (pre-profesionales) de tres meses, para que me den mi certificado de prácticas, y con eso convalidar mi bachillerato; porque me piden obligatorios tres meses de experiencia laboral, en lo que es la carrera.

(Juan José, 26 años)

Hay ciertas capacidades y habilidades que los jóvenes adquieren pero no tienen un diploma (...) Debería habilitarse certificaciones por las instituciones varias que le permitan acreditar

esas capacidades al joven. Porque no todos tienen que pasar por educación técnica superior ni por universidades, pero tienen capacidades. Entonces ese déficit habría que cerrarlo.

(Especialista en trabajo 1)

b) Aprendizaje, Especialización, Línea de Carrera

Seguir aprendiendo pero fundamentalmente en lo que requieren para especializarse. Eso puede derivar en seguir haciendo una línea de carrera.

Me gustaría regresar a Alicorp porque ahí te dan convenios con institutos, como la UPC, la Cibertec. Me gustaría volver y si en caso no se podría, otro trabajo ya pero en los que respecta a Administración, lo que es mi carrera.

(Lillian, 20 años).

Ahora quiero especializarme más en lo que es costura, porque sí me ha gustado. Poner una empresa o lo mínimo comenzar con un taller y así sucesivamente crecer.

(Aida, 23 años).

Uno sería crecer en la misma empresa. Otro dialogar más. Bueno, con todos tengo un buen trato. Y aparte de estar en la parte de producción, entrar a la parte de servicio; porque tengo que entrar sí o sí para hacer línea de carrera

(Justo, 19 años)

c) Trabajar independientemente

Esta fue una expectativa en todos los jóvenes del interior del país entrevistados, lo que evidencia la menor capacidad de absorción de empleo por parte de empresas a nivel descentralizado.

Mi meta es poder tener mi propio negocio. Mi propio negocio de cocina, puede ser un restaurante o algo pero tiene que ser de cocina. Todo tipo de comida, mariscos, carnes, entradas, postres, bebidas.

(Gina, 26 años)

Trabajar independientemente. Como ya gané experiencia trabajando en Chiclayo, quiero poner así pero acá en mi distrito. Repartición de mercadería: muebles, artefactos.

(Cristian, 20 años)

d) Relacionamiento, diversidad, reconocimiento, autonomía

Adicionalmente a las retribuciones monetarias, los jóvenes buscan retribuciones no monetarias como relacionarse en un buen ambiente de trabajo, conocer diversidad de personas y experiencias, autonomía.

Los jóvenes, hoy en día, están buscando también otros factores que no son solo ingresos. Están buscando reconocimiento, están buscando aprender, están buscando capital social, inclusive como eje más importante que su propia preparación como capital humano. El capital relacional es mucho más importante. Estar en ambientes diversos, ambientes de aprendizaje, es algo fundamental para el joven. Entonces, muchos de los puestos de trabajo que existen en este momento no se adecúan a esas expectativas, de equilibrio entre vida personal y vida profesional... y la principal característica de su inserción, hoy en día, del joven que puede escoger, es cambiar de trabajo de manera constante. Una rotación que no es provocada por la empresa, sino que es una rotación voluntaria.

(Especialista en trabajo 7)

... Cuando escuchas a los jóvenes, sobre las cosas que valoran, valoran más tener tiempo libre; no te hablan de CTS, no te hablan de seguro de salud. Hoy creo que no valoran eso. Cuando uno se pone adelante, les insiste, les hace ver la importancia; ahí ya reflexionan.

(Especialista en trabajo 3)

4.3.4 Recomendaciones de política para fomentar el empleo decente de jóvenes

Se recogieron las siguientes recomendaciones de política en base a los aportes de los expertos y jóvenes entrevistados:

a) Asegurar que los adolescentes culminen la educación secundaria, de calidad

Evitar la deserción escolar por embarazo adolescente u otros motivos que afectan la vida del joven. Que todos los jóvenes peruanos cuenten con un mínimo de educación básica regular completa debe ser una prioridad del sector Educación y como país en conjunto.

Como ya se mencionó, cerrar las brechas de empleo para jóvenes requiere cerrar las brechas en educación, en términos de contenidos impartidos, docentes, infraestructura educativa.

Primero, asegurar que todos y todas las adolescentes culminen la educación secundaria. Y eso significa, como decía hace un momento, atacar el tema del embarazo adolescente. Y si se produce, estando en esa educación, no deserten de la educación básica.

(Especialista en trabajo 2)

Jóvenes de bajos recursos económicos requieren poder desarrollar esas habilidades que está buscando el mercado pero seguir estudiando, desarrollar habilidades creativas, lo que sea, pero necesitan generar unos ingresos... incluir estas cosas que el mercado requiere en la educación, esto es algo que va muchísimo más lento. Entonces, (debemos)

adaptarnos a metodologías más ágiles que permitan adaptarse a las necesidades del mercado ...

(Especialista en trabajo 3)

b) Fortalecer las carreras técnico productivas

La formación técnico productiva puede aportar al fortalecimiento de conocimientos y habilidades de los jóvenes, y alineando las demandas del mercado y preferencias individuales de los jóvenes, contribuiría a su empleabilidad y a la competitividad del país.

Somos un país que menosprecia bastante las carreras técnicas, somos un país bien aspiracional (...) No en el instituto, en la universidad. Esa es la aspiración de todo padre emergente y contra esas aspiraciones es difícil de luchar. Cómo convencer a ese padre emergente de que su hijo va a estar mejor siguiendo una carrera técnica de dos o tres años que siguiendo una universitaria de cinco. Es muy difícil de convencer o de cambiar esas aspiraciones de los hogares, pero nos haría bien. Tenemos un exceso de profesionales taxistas y un déficit de técnicos altamente calificados.

(Especialista en trabajo 4)

Para ponerte un ejemplo ideal para nosotros, tenemos un TECSUP que es técnico, pero equivale a un bachillerato (...) tiene sus estudiantes y dan consultoría en problemas técnicos y atienden la demanda del mundo real de solucionar un problema real. El profesor y los alumnos se juntan y trabajan ese problema, ese tema y le brindan un servicio. Y van a ver el motor en la empresa. Esa estrategia hace que el chico salga conociendo los equipos actuales.

(Especialista en trabajo 6)

c) Facilitar el acceso a educación terciaria de calidad a jóvenes en situación de pobreza

Los jóvenes en situación de pobreza tienen muchas dificultades para acceder a educación terciaria, esto es aún más grave en jóvenes de procedencia rural. Hay un altísimo nivel de competencia para acceder a la educación terciaria pública y la educación terciaria privada es costosa. Además hay una gran heterogeneidad de centros de educación superior privados, e insuficiente información del mercado para una toma de decisiones óptima de los potenciales usuarios.

...Reducir los costos de la educación terciaria, tiene que haber un acceso más alto a la educación terciaria. No es posible que si naces en una familia pobre, no importa cuánto te esfuerces, no importa que tan bueno seas, no vas a poder llegar a la universidad y eso no puede ser. Eso es tremendo, eso es algo que hay que cambiar ya: el acceso a educación terciaria de la población indígena en zonas rurales, que son poblaciones que están aisladas.

(Especialista en trabajo 3)

El rol de la SUNEDU hoy en día es clave porque está limpiando, depurando, este mercado; porque si no realmente sería casi como 5 años de un desempleo disfrazado, porque los chicos que estudian ahí, en realidad la probabilidad de que luego sean incorporados en alguna empresa o alguna institución pública es bien baja. Entonces, sus familias acaban dilapidando recursos y ellos después acaban con frustración porque no van a poder ejercer.

(Especialista en trabajo 2)

Claro, el padre o la madre de familia se endeuda, hace lo que sea para que el hijo tenga una educación superior, el problema es que son “bienes experiencia”; o sea, que solo se sabe al final de proceso (...) Hay mucha asimetría de información y que ahora se está transparentando con el tema de SUNEDU o ahora que se van a evaluar los institutos técnicos. No siempre se conoce... porque puede haber reputación por marketing y no responder a la realidad.

(Especialista en trabajo 1)

d) Información sobre programas de empleo y orientación a los jóvenes que quieren trabajar

El tema de la información y orientación, desde el sector público a los jóvenes que quieren trabajar, debe ser abordado por el sector público y complementado por el sector privado: empresas, centros de estudio, medios de comunicación masiva. No todos los aspectos informativos podrán ser cubiertos por el Estado, por lo que deberán desarrollarse espacios alternativos de difusión y orientación, e incorporar enfoques masivos de diseminación de información en las plataformas ya existentes.

Por ejemplo, los colegios privados lo hacen invitando a sus egresados, invitando a padres de familia para que vayan a dar testimonio de las diferentes carreras, estudios, para los que están en 5° de secundaria. Pero en los colegios públicos no hay nada orquestado en forma sistemática; entonces, ahí también hay una desventaja.

Sí hay espacios de mejora. En el caso de los programas privados de formación para el trabajo, hacerlos más visibles para que se constituyan efectos demostrativos (...) Y en el caso de la labor a través de los centros de empleo, está el tema de información laboral, pero que llegue efectivamente a los estudiantes, a los jóvenes.

(Especialista en trabajo 2)

En el Ministerio de trabajo hay un observatorio que se llama ‘Ponte en carrera’, que en teoría deber permitir darles más información a los jóvenes para poder escoger mejor en qué formarse, dónde formarse (...) Pero la información que dispone no está diseñada para generar un proceso masivo de información (...) con lo cual una iniciativa que es interesante, porque es proveer información, es muy poco diseminada, y prácticamente la data está, pero uno tiene que ir a buscarla, cuando hoy en día son los enfoques que se llaman ‘pool’, los que jalen al usuario y que sin embargo no están incorporados

(Especialista en trabajo 2)

e) **Ampliar la cobertura y promover la diversidad de mecanismos de capacitación para el trabajo, prácticas y programas de empleo que permitan ganar experiencia a los jóvenes**

Como se mencionó en anteriores apartados, es insuficiente la población objetivo que puede ser alcanzada a través de un único programa de empleo juvenil estatal, como es el caso de Jóvenes Productivos y algunos programas que apoyan el proceso de inserción laboral de jóvenes en empresas. A este fin deben contribuir gobiernos subnacionales (Gobiernos Regionales y Municipios), organizaciones no gubernamentales afines al tema, empresas, medios de comunicación masiva, colegios y universidades.

Hay algunos programas que implementó el Ministerio de Trabajo. Algunos de capacitaciones, Projovent y otros, que funcionaron hasta cierto nivel pero no a la escala que se requiere Me parece que el tema es la escala. Esos programas son experiencias piloto, no tienen recursos suficientes y no pueden masificar la experiencia.

(Especialista en trabajo 1)

Hay empresas privadas que han empezado a tener sus propios mecanismos de incorporar a jóvenes a su labor productiva. Por ejemplo, hay una empresa del rubro alimentario que da una formación... Usualmente (...) 30 jóvenes al año, pero jóvenes de condición vulnerable; los incorporan, a lo largo de todo un año les dan una formación. Lo interesante es que esa formación, en un convenio con Senati, queda acreditado. Si es que este joven posteriormente quiere seguir los tres años de la formación en Senati, ese primer año le queda acreditado, con lo cual tendría que estudiar solo dos años más (...) Programas de ese tipo solo lo pueden hacer empresas grandes (...) Si fuera algo masivo, sería bien importante, porque eso ayudaría rápidamente a la colocación de los jóvenes.

(Especialista en trabajo 2)

f) **Monitorear y evaluar la apropiada implementación, para una retroalimentación efectiva**

En particular, para la implementación de Jóvenes Productivos, se requiere ampliar la capacidad de atención del programa, teniendo en cuenta la población usuaria potencial, la población propuesta a atender y la efectivamente atendida.

En el tema de programas del Estado, como Jóvenes Productivos, ahí el tema es devolverles instrumentos de gestión que permitan monitorear, medir la evaluación de impacto y aumentar cobertura; rediseñarlos también, para que incorporen mejor el tema de las demandas del sector productivo, porque identificamos, a partir de la lectura de algunas tesis, que sobre Projovent encontraban que si tenían un cupo de 4 mil, no llegaban a los 4 mil, sino que 3 mil nomás acababan siendo cubiertos...

(Especialista en trabajo 2)

La repercusión sobre el inicio de la trayectoria laboral sobre su trayectoria profesional, como un todo. No es ver cómo el joven dejó ese programa y antes del programa. La simple

diferencia o hacer la doble diferencia con un grupo de control. Eso para mí es ver una parte pequeña del problema. El problema es si esa inserción laboral realmente le contribuyó para generar una trayectoria laboral adecuada para el joven. Si lo que ha hecho fue que él queda un año en prácticas, sale; vuelve otro año en prácticas, sale; vuelve con contrato temporal, vuelve. Esa no es una trayectoria de trabajo decente

(Especialista en trabajo 7)

g) Generar empleo productivo (no-precario)

Un problema estructural que afecta los resultados de la calidad del trabajo en el Perú es la precariedad de las actividades productivas desarrolladas. De acuerdo a PRODUCE³⁵ con datos de la ENAHO, el año 2017 las microempresas (empresas de menos de 10 trabajadores) constituyeron 47.7% del total de empresas. Las microempresas generan puestos de trabajo con mínimos requerimientos y muy baja productividad, como lo evidencian que del total de microempresas, 48.4% no estén inscritas en la SUNAT, y por lo tanto no tributan, y solo 5.9% acceda al sistema financiero regulado. En dichas condiciones es improbable que se genere empleo decente.

Como te decía, un cuello de botella es la generación de empleo decente y generación de empleo decente en general, no solamente para jóvenes, para adultos también. Entonces, el cuello de botella, la parte más angosta del embudo, es la productividad de las empresas. Ahí está nuestro reto. Si es que las empresas mejoraran su productividad, generarían más empleo decente.

(Especialista en trabajo 4)

Crear empleo decente. No es un tema de los jóvenes, es un tema de una estructura productiva bajo un modelo que está totalmente superado y ha provocado en tantos países de América Latina un problema social tan fuerte. La desconexión de los trabajadores con la apropiación del crecimiento económico, la distribución funcional de las rentas. Toda esa desconexión, esa concentración de la renta, en determinados niveles... La primera cuestión es generar trabajo decente, generar las condiciones para ese trabajo decente y ahí el modelo económico liberal que tenemos no ayuda. No respetamos los derechos fundamentales en el trabajo: libertad sindical, igualdad, combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

(Especialista en trabajo 7)

(Sobre el emprendedurismo) Si las personas no son empleables, difícilmente van a ser buenos emprendedores o emprendedores exitosos. Entonces, lo que se ha hecho con ese tipo de políticas, en general, es generar mucho emprendimiento de subsistencia, mucho emprendimiento de baja productividad. Es momento de parar ese discurso del

³⁵ Ministerio de la Producción (2018). "Las MIPYME en cifras 2017". En: <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/oe-e-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/829-las-mipyme-en-cifras-2017>

emprendedurismo. No somos un país de emprendedores, no queremos ser un país de emprendedores, queremos ser un país de alta productividad.

(Especialista en trabajo 4)

h) Incentivar a empresas para que contraten a jóvenes

Se deben evaluar qué incentivos (tributarios, vinculados a salud y pensiones, etc.), debieran darse para la contratación de jóvenes en empresas formales medianas y grandes. Asimismo, difundir y reconocer buenas prácticas de formación para el trabajo de jóvenes que algunas empresas vienen propiciando, de modo que se incentive un comportamiento similar entre pares.

... de inicio habría que generar incentivos para las empresas, porque las empresas de nuestro país no van a hacer nada por responsabilidad social, tienes que generar incentivos bajo cualquier modalidad, rubro, etc. (...) Podrías conversar seriamente con los grandes gremios, pero en la práctica, porque las empresas más grandes están en la capacidad de filtrar, descremar, examinar y tomar a los jóvenes más capacitados que ya están casi listos. Tendrías que recurrir a un segmento de empresas no tan grandes, no tan fuertes, y evaluar qué tipo de incentivo puede ser atractivo a las empresas tomar jóvenes...

(Especialista en trabajo 6)

Si bien hay leyes que en teoría incentivan a la empresa a contratar jóvenes para formarlos en estas modalidades de capacitación laboral y eso lo pueden descargar contra su impuesto a la renta; sin embargo, no se utiliza porque ... en la norma tributaria no está recogido el concepto de capacitación, que sí está recogido en la norma laboral. Entonces, como no está recogido en la norma tributaria, la autoridad tributaria no reconoce la inversión, el gasto en capacitación como deducible del impuesto a la renta. O sea, que desde la base ya hay un tema normativo que hace no utilizable ese mecanismo tributario.

(Especialista en trabajo 2)

Otra medida que creo que también se evaluó pero que no se llegó a implementar es la de generar incentivos tributarios para la capacitación de jóvenes o para la contratación de jóvenes. Por ejemplo, si yo contrato trabajadores jóvenes en situación de vulnerabilidad, me permitan una mayor deducción del impuesto a la renta por temas de capacitación o tenga algún crédito contra ESSALUD que pueda yo pagar. Creo que cualquier tipo de incentivo que genere un ahorro para el empresario pero que no signifique rebaja de derechos del joven puede ser interesante también.

(Especialista en trabajo 5)

Yo creo que ahora hay que visibilizar más esas prácticas de formación para el trabajo que están siendo asumidas por las propias empresas porque eso puede ayudar a un efecto demostración.

(Especialista en trabajo 2)

i) Implementar políticas educativas y laborales que permitan la conciliación de trabajo y familia

Las jóvenes peruanas no son ajenas al desigual reparto de las tareas vinculadas a la paternidad entre hombres y mujeres en la sociedad. En general, suelen asumir la responsabilidad en el cuidado de hijos, hermanos, familiares ancianos y enfermos, además de las tareas domésticas. El reparto de tareas, la corresponsabilidad y conseguir una sociedad igualitaria en derechos para hombres y mujeres es difícil. Se plantean por eso soluciones para conciliar trabajo y familia que van desde la mayor flexibilidad en los horarios de trabajo, la opción de teletrabajo, tender a equiparar permisos de paternidad y maternidad, guarderías y lactarios.

... el tema de las políticas de cuidado me parece fundamental... Y luego aplicar el tema de la discriminación positiva que está vinculada a la mayor inserción... O sea, cuando tú ves en dónde están las mujeres pobres y la población indígena, es un gran bolsón que está en el sector servicios, ganan muy poco dinero y mucho tiene que ver con el tema del cuidado y la crianza. Y políticas de conciliación que no sea solo para mujeres, ¿qué hacemos conciliando las mujeres si los hombres no concilian? Me refiero dentro del trabajo, conciliación repartida entre hombre y mujeres, facilitar teletrabajo, jornadas partidas, etc., para mujeres que tengan a cargo criaturas; hasta que hombres y mujeres se dediquen por igual.

(Especialista en trabajo 3)

(Sobre las acciones afirmativas o discriminación positiva por sexo)

Hombres y mujeres tienen la misma condición de capital humano. Si es que tienen diferentes empleabilidades, es simplemente por un conjunto de barreras culturales, que hay que ir derribando; para ir derribándolas, bien sirven las acciones afirmativas.

(Especialista en trabajo 4)

j) Fomentar la creación y utilización del capital social generado.

El capital social del joven resulta ser fundamental para la obtención de empleo. Lamentablemente, no todos los jóvenes capitalizan en el capital social que poseen o no tienen una red de contactos de calidad que pueda ser de apoyo.

... en nuestro país el acceso a los empleos en general, para jóvenes, para adultos, para todos; es por redes sociales. Y no me refiero a las redes digitales, a Facebook, Twitter, no; me refiero a los contactos que las personas y familias tienen. Entonces, jóvenes pobres, jóvenes que vienen de hogares pobres, lamentablemente tienen menos conexión, menos posibilidades de insertarse a buenos empleos. Ahí hay un problema, es ahí donde tiene que entrar la política pública, es ahí donde tiene que entrar un Estado a proveer esos servicios para los jóvenes que no tienen acceso a esas otras redes sociales.

(Especialista en trabajo 4)

Entonces, los jóvenes de bajos recursos económicos tienen menos años de estudio, por lo tanto mayor dificultad para entrar en un buen primer empleo que le pague por lo menos el salario mínimo. No tienen una red, también nosotros trabajamos el tema de *mentoring*, por el que vas a un instituto y lo terminas (...) Generalmente han terminado secundaria, pero algún joven llega y dice “fui al instituto y no me contratan”, porque son estos institutos que no están tan reconocidos, porque el mismo instituto no tiene un red de contactos con empresas (...) porque no ha podido evidenciar que la calidad de la educación sea suficiente como para que sean una oportunidad para las empresas.

(Especialista en trabajo 3)

Capítulo 5: Conclusiones

Como resultado del estudio se halló que los determinantes teóricos del empleo juvenil decente sí influyeron en este resultado para el caso peruano. Además, se observó consistencia en esta influencia a lo largo del período 2007-2017. En tal sentido, teniendo en cuenta los resultados cuantitativos correspondientes al último año en estudio (2017) y la información proporcionada por jóvenes y expertos en el análisis cualitativo, las variables que inciden en la probabilidad de acceder a empleo decente por parte de los jóvenes peruanos fueron:

- **La educación del joven:** Cumple un rol fundamental en la obtención de un empleo decente, ya que no solo incrementa la probabilidad de su obtención en 19.1% si no que en nuestro análisis cualitativo se evidenció que del total de jóvenes entrevistados que accedieron a empleo decente, 67% contaba con algún tipo de estudios superiores, ya sea universitarios o técnicos. Los jóvenes entrevistados y los expertos reforzaron la influencia directa de la educación sobre el acceso a trabajo decente, advirtiendo sin embargo que es “condición necesaria pero no suficiente” (*Especialista en trabajo 1*), debido a la “masificación de la educación terciaria de baja calidad (que) le ha hecho bastante daño a los mercados de trabajo” (*Especialista en trabajo 4*).

Este resultado se mantuvo a lo largo del periodo y se dio también en la desagregación de las regresiones por grupos de edad.

- **El tipo de educación:** La educación estatal influyó de manera negativa en la probabilidad de acceso de los jóvenes a empleo decente, disminuyendo hasta en 25.4% sus posibilidades. Esto estaría indicando el bajo nivel educativo de la educación estatal en relación a la educación privada. Sin embargo, en el análisis cualitativo diversos expertos advirtieron que ese es un resultado promedio, pero dado que la escuela privada es bastante heterogénea, “la educación privada de “no calidad”, es peor, en términos de calidad educativa, que la educación pública” (*Especialista en trabajo 7*).

Este resultado se mantuvo a lo largo del período. En la desagregación de las regresiones por grupos de edad, si bien el resultado fue el esperado para los jóvenes de 20 a 24 y 25 a 29 años, no se obtuvo el signo esperado en el grupo de jóvenes de 15 a 19 años. Es decir, para este grupo (adolescentes), a mayor educación estatal incrementa la probabilidad de acceder a empleo decente en 17.9%. Este no es un resultado extraño, ya que como se vio en la parte descriptiva de esta tesis, el grupo de 15 a 19 años está constituido por jóvenes de zonas rurales que empiezan a trabajar muy jóvenes y que además solo tienen acceso a educación estatal, como lo reconocieron las expertas entrevistadas: “Este es un fenómeno urbano porque no hay colegios privados en el área rural”. (*Especialista en trabajo 6*). ... “En lo rural en más del 95% es educación pública, que ha mejorado por los resultados que uno puede observar de deserción o de rezago escolar” (*Especialista en trabajo 3*).

- **La educación del jefe de hogar:** Es un factor que influyó positivamente en la probabilidad de acceder a empleo decente, aumentando sus posibilidades en 4.3%, tanto por la valoración positiva del jefe de hogar sobre los aspectos educativos, que a su vez influyen en el empleo del joven, como por la mejor calidad de contactos compartidas por el padre de

familia. Con respecto a este factor, en la muestra de jóvenes entrevistados, 83% de los padres de jóvenes que accedieron a empleo decente contaban con educación básica regular. Adicionalmente, los expertos reconocieron que la educación del jefe de hogar es “un factor predictor, existen relaciones que más o menos la teoría reconoce, entre la educación del padre o la madre y la transmisión intergeneracional de la pobreza” (*Especialista en trabajo 6*).

Este resultado se mantuvo a lo largo del periodo y se dio también en la desagregación de las regresiones por grupos de edad.

- **La falta de servicios básicos (luz, Internet):** Contar con estos servicios influyó positivamente en la probabilidad de acceso a empleo decente, significando un incremento de 58.7% en el caso de electricidad y de 50.7% para Internet, ya que coadyuvan a una mejor preparación y condiciones de búsqueda de empleo e influyen por ello a la probabilidad del joven de acceder a trabajo decente. En la muestra de jóvenes analizados a través de entrevistas, se obtuvo que 75% contaban con estos servicios.

Tres variables para las que no se obtuvieron los signos esperados o que no fueron significativas:

- **El capital social** (aproximado por pertenencia a asociaciones en temas culturales y deportivos): Contrario a lo que se esperaría según la teoría, se obtuvo que influye negativamente en la probabilidad de acceso a trabajo decente del joven. El resultado tampoco fue significativo en las regresiones por grupos de edades
Las entrevistas a profundidad permitieron conocer que si bien es cierto 46% del total de jóvenes entrevistados participaron en asociaciones, no suelen contactar a sus conocidos de estas redes para acceder a empleo. Utilizan en cambio sus redes de familiares y amigos para ello, justificando por qué no se da el resultado esperado.
- **Empleo del jefe hogar:** Se halló que disminuyó la probabilidad de acceso a empleo decente de los jóvenes en 35%. Este es un resultado plausible porque si el jefe de hogar trabaja, es posible que el joven posponga su decisión de entrar al mercado laboral y no tenga empleo. No obstante, vale la pena mencionar que esta variable no fue significativa durante varios años del período estudiado. El resultado tampoco fue significativo en las regresiones por grupos de edades
- **Agua:** Influyó positivamente sobre la probabilidad de acceso a empleo decente, aunque su influencia no fue estadísticamente significativa. En el análisis cualitativo, algunos de los jóvenes entrevistados obtuvieron empleo decente sin contar con este servicio. El resultado tampoco fue significativo en las regresiones por grupos de edades
- **Otras variables** introducidas en el modelo y vinculadas a demanda / características de empleo fueron:
 - ✓ **Formalidad del empleo** resultó ser influyente de manera positiva y significativa sobre la probabilidad de acceder a trabajo decente.

- ✓ **La rama de actividad:** obteniéndose que a nivel general, servicios, industria, comercio (en ese orden) mejoran significativamente la probabilidad de acceder a trabajo decente, con respecto a las actividades extractivas. Aunque se halló que también las actividades de construcción mejoran la probabilidad de acceso a trabajo decente en comparación a las actividades extractivas, resultaron ser no significativas a lo largo del período.
 - ✓ Los **factores espaciales** (urbano y rural) ejercen una influencia diferenciada sobre la probabilidad de acceso a trabajo decente.
- **Las características demográficas:** Edad, sexo y lengua materna influyeron positivamente en la probabilidad de acceso a trabajo decente.

Limitaciones del trabajo y líneas de investigación futuras

Esta investigación ha abordado los determinantes de la probabilidad de acceso de los jóvenes peruanos a trabajo decente, enfatizando los aspectos que influyen en la oferta laboral.

Se mencionan a continuación algunas limitaciones del estudio en el aspecto cuantitativo:

- La educación del joven, principal influencia en el desarrollo del joven para el empleo decente, ha sido aproximada a través del número de años de estudio. También se consideró la asistencia del joven a una institución educativa estatal o particular para captar si dicha característica generaba alguna diferencia en la probabilidad de acceso a trabajo decente del joven. En ambos casos, estas variables dejan de lado la calidad de la educación de la institución educativa de la que procede el joven, la que tiene un rango muy amplio, tanto a nivel de instituciones educativas públicas como privadas. Estudios que relacionen la **calidad de la institución educativa de egreso del joven y su empleabilidad** son necesarios, lo que debería redundar en la orientación, por parte de MINEDU y SUNEDU, de criterios mínimos de funcionamiento de dichas instituciones educativas.
- El estudio tampoco aproxima la influencia de contar con otro tipo de habilidades, distintas a las cognitivas, necesarias para acceder a un trabajo decente. Nos referimos a las **habilidades socioemocionales** cada vez más importantes en el mundo laboral. Ver Ñopo y Franco (2018: 59-60). Dicho tipo de estudios son realizados por algunas universidades de Lima con respecto a sus egresados, práctica que debería difundirse a nivel de instituciones educativas que cuenten con financiamiento para ello, ya que arroja resultados fundamentales para la toma de decisiones futuras en relación a lo que demanda el mundo laboral.
- De otro lado, es preciso recalcar que las **demandas de habilidades** por parte de las empresas y organizaciones públicas difieren **de acuerdo a la rama de actividad y el tipo de trabajo** desarrollado. Ello constituye también una línea de investigación futura que pueden asumir Observatorios Laborales del Ministerio de Trabajo y algunas universidades, de modo que exista un panorama más claro sobre la demanda de habilidades en el mercado laboral por parte de las empresas y organizaciones en general, haciendo que los mercados de capacitación y sistemas educativos se adapten y reaccionen a dicha demanda, como también señalan Ñopo y Franco (2018).
- Con respecto al capital social, en esta investigación se priorizó el capital social referido a actividades deportivas y recreativas, por ser las actividades en las que están

primordialmente involucrados los jóvenes en estudio. Sin embargo, con los datos de la ENAHO podría hacerse un análisis exhaustivo de la influencia de los distintos tipos de capital social registrados sobre el acceso a empleo decente de los jóvenes. En esta investigación se prefirió captar dicha influencia a través del análisis cualitativo planteado.

- El cálculo del ITD en los años evaluados (2007-2017), permite tener una visión puntual de la situación de la población juvenil ocupada en sus condiciones de trabajo decente. La falta de datos longitudinales sobre dichas condiciones, impide hacer un seguimiento a la trayectoria laboral de la población juvenil ocupada. De contarse con dichos datos, sería recomendable estudiar trayectorias laborales, ya que brindarían una mejor comprensión del proceso de inserción y consolidación de los jóvenes en el mercado laboral. En la presente investigación, si bien es cierto el análisis cualitativo buscó superar dicha limitación, es preciso reconocer que ello se efectuó para un grupo reducido de jóvenes y un número limitado de años.

A nivel cualitativo, se identifican estas limitaciones:

- Se accedió a jóvenes, tanto egresados y en menor medida usuarios de dos programas de inserción laboral y dos Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) en Piura. De los 13 usuarios de Programas y CETPRO estatal, 9 fueron egresados de Jóvenes Productivos. Habría sido deseable equiparar mejor la muestra entre egresados de las 3 iniciativas de inserción laboral.
- Se accedió a 23 jóvenes limeños y 3 piuranos. Lo ideal habría sido entrevistar a jóvenes de distintas regiones del Perú (costa, sierra, selva), distintos ámbitos (urbano/rural), distintas lenguas (castellano, quechua, otras lenguas). Se sugiere abordar nuevas investigaciones considerando dichas **diferencias demográficas y territoriales**.

Capítulo 6: Recomendaciones

Para el Estado

Las 2 primeras recomendaciones competen al Ministerio de Educación, mientras que las siguientes requieren del liderazgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1. **Mejorar el acceso, pertinencia y calidad educativa:** Una transición sin dificultades, del colegio o de la educación superior al empleo decente, será posible con mejoras en acceso a la educación y calidad de la educación (básica regular y terciaria), infraestructura educativa adecuada, contenidos educativos relevantes para el niño y joven, difusión de información sobre la calidad de educación por institución educativa, de modo que los padres de familia tomen las mejores decisiones sobre educación para sus hijos. La culminación de la educación secundaria debiera ser una meta del sector Educación y como país en conjunto, apoyando la finalización de los estudios de los jóvenes, más allá de su condición de embarazo adolescente o paternidad. Asimismo, facilitar el acceso a educación terciaria a los jóvenes con vocación y capacidades para ello, sin importar su nivel socioeconómico.
2. **Propiciar el desarrollo de las habilidades socioemocionales** (habilidades blandas: autoconfianza, trabajo en equipo, habilidades de comunicación, perseverancia, gestión del cambio, gestión de conflictos, manejo del tiempo entre las principales) de los jóvenes, así como “aprender a aprender” y el “aprendizaje permanente” a fin de desarrollar competencias que respondan a las necesidades del mercado laboral. Resulta importante por ello fortalecer sistemas de educación superior, universitarios y técnicos, que incorporen entre sus planes de estudio el desarrollo de dichas habilidades (blandas), así como de competencias digitales y tecnológicas necesarias en el mercado laboral actual.
3. **Información sobre programas de empleo y orientación a los jóvenes en edad de trabajar**
Difusión y mayor acceso a información pública sobre empleo (como Ponte en Carrera) para los jóvenes, charlas informativas en colegios y universidades sobre los derechos laborales que les asiste y sobre dónde y cómo acceder a información sobre las oportunidades laborales disponibles. Como el Estado no puede cubrir todos los aspectos informativos, este deberá propiciar el apoyo del sector privado: empresas, centros de estudio, medios de comunicación masiva, para el desarrollo de espacios alternativos de difusión y orientación. Además, la difusión de información de iniciativas que propician el empleo decente contribuye a la rendición de cuentas de las mismas y con ello a una retroalimentación efectiva para sus mejoras.
4. **Fomentar la certificación y reconocimiento de las capacidades** adquiridas por los jóvenes, no solo en experiencias laborales, también en aprendizajes adquiridos a través de programas de empleo. Esta certificación ayudará a demostrar ante las empresas, el conocimiento y la experiencia adquirida por los jóvenes.
5. **Identificar la concurrencia de condiciones que configuran la vulnerabilidad de los jóvenes para acceder a trabajo decente** e identificar **estrategias de atención** de dicha situación, de manera sectorial (MTPE) e integrada (MTPE, MINEDU, MIMP, MIDIS, PRODUCE, la Cooperación Internacional). Nos referimos a jóvenes entre 15 y 19 años, en mayor porcentaje de sexo femenino, educados en centros educativos estatales de zonas rurales (donde probablemente asistieron a colegios unidocentes y multigrado), cuya lengua materna no es el castellano, con escaso acceso a infraestructura básica (electricidad, agua e Internet), cuyos padres tampoco

accedieron a educación de calidad, cuyo jefe de familia no tiene empleo o genera reducidos ingresos, reduciendo así las oportunidades de generación de ingresos para el joven y bienestar para su hogar. Si a dichas situaciones de vulnerabilidad se suman otras condiciones de riesgo como: acceder a trabajo informal, en ramas de actividad extractivas o comerciales, es muy probable que el joven termine en situación de empleo “no decente” que se debieran evitar.

6. **Propiciar condiciones más favorables para los jóvenes en situación de desventaja** respecto a sus pares (acciones afirmativas), como por ejemplo programas de empleo similares a Jóvenes Productivos llegando a más lugares y jóvenes que lo requieren más (mujeres jóvenes, jóvenes con lengua materna distinta al castellano, personas con discapacidad, quienes tienen menores oportunidades para acceder a un empleo decente), o incentivos de índole tributario a empresas que contratan a este grupo de jóvenes. Fortalecer las carreras técnico productivas contribuirá a fortalecer la empleabilidad de los jóvenes; fiscalizaciones laborales para asegurar el empleo decente de jóvenes y sancionar a los empleadores que trasgreden sus derechos; programas nacionales de becas para permitir que los jóvenes pobres accedan a educación superior; otorgamiento de facilidades y financiamiento a la iniciativa empresarial joven, especialmente en ámbitos rurales en los que el emprendedurismo es una alternativa para generar empleo decente sin alejarse de su lugar de residencia, dadas las especiales condiciones de poco desarrollo de mercados locales, escasa concentración poblacional y lejanía a centros de comercio.
7. **Promover incentivos en Gobiernos Subnacionales (Regionales y Locales)**, de modo que contribuyan a la implementación de acciones y logro de indicadores de trabajo decente en jóvenes. Esto podría materializarse en premios, reconocimientos e intercambio de experiencias exitosas.
8. **Fomentar los mecanismos de generación de empleo productivo (no precario)** creando con ello la posibilidad de empleo decente para jóvenes y adultos. Como en el punto anterior, ello puede incluir, pero no estar limitado, al reconocimiento de empresas con buenas prácticas de formación para el trabajo de jóvenes, de modo que se incentive un comportamiento similar de otras empresas, financiamiento de proyectos que fomentan el desarrollo de las competencias de jóvenes para el empleo (a través de FONDOEMPLEO), entre otros.
9. **Plantear políticas de conciliación de trabajo y familia** que van desde la mayor flexibilidad en los horarios de trabajo, la opción de teletrabajo, tender a equiparar permisos de paternidad y maternidad para incentivar la corresponsabilidad e incremento de guarderías y lactarios.
10. **Propiciar la participación de los jóvenes** en el diseño de políticas que apoyen el proceso de inserción juvenil en empleos decentes, así como en la denuncia de situaciones de trabajo no decente que trasgreden sus derechos o los de otros jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Para las empresas

1. Propiciar **programas de Capacitación Laboral Juvenil** para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
2. Promover **convenios y actuaciones articuladas con el sector público** (a nivel central y municipal), otras empresas, ONGs, centros de formación superior (universitaria y no universitaria) de modo que se ofrezcan conjuntamente plazas laborales con la finalidad de insertar a los jóvenes a un empleo formal. En particular, es fundamental la participación de las empresas en iniciativas ya existentes que requieren información del sector privado para tener éxito al conectar a los jóvenes con puestos de empleos (algunas de ellas: Ponte en Carrera, Proyecto Tu Futuro, Bolsa de Empleo, Ferias de Empleo).

Para la sociedad civil

1. Propiciar **acciones a favor del trabajo decente** de los jóvenes, principalmente a través de medios de comunicación, Organizaciones No Gubernamentales y colectivos vinculados a la defensa de los derechos de jóvenes, en el entendido que “el trabajo decente es un derecho”. Dichas acciones pueden incluir: incidencia política con autoridades, con gremios empresariales, con gremios sindicales y con colegios profesionales; marchas a favor del trabajo decente de jóvenes; encuentros de intercambios de experiencias entre jóvenes que, pese a sus situaciones desventajosas, lograron insertarse en el mercado laboral.
2. Propiciar **iniciativas de inserción laboral** para jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad, apostando por modelos que fortalecen las habilidades socioemocionales y competencias técnicas de los jóvenes, y su vinculación con empresas que les ofrezcan empleos de calidad.
3. Sensibilizar a la población sobre la importancia de **denunciar situaciones de trabajo no decente** atravesadas por jóvenes y vigilar la sanción a las empresas/ organizaciones que incurren en ello.
4. Desde la universidad corresponderá **realizar y difundir investigaciones**, que profundicen, por rama de actividad, en las necesidades de capacitación de los jóvenes para el trabajo y en la generación de condiciones favorables para el acceso a empleos decentes. Asimismo, que diseñen mecanismos de generación y difusión de alternativas laborales para los jóvenes, tanto a nivel de empresas como a nivel del sector público, identificando experiencias exitosas aplicadas en nuestro país y en el exterior, y promoviendo mejores prácticas para la inserción y desarrollo de los jóvenes en el mundo laboral.

Para los jóvenes

1. Participar a nivel local y regional en **asociaciones vinculadas a la generación de capital social**, ya que permiten contar con redes de apoyo en la búsqueda y obtención de empleo. Pero además utilizar dichas redes, ya que según se ha demostrado en esta investigación, los jóvenes no las vienen utilizando, como en cambio lo hacen con las redes familiares, que en el caso de los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad resultan ser efectivas para hallar un empleo, pero no aseguran el acceso a empleo decente.
2. Participar de los programas, proyectos e **iniciativas diversas que propicien los distintos sectores del Estado, empresas y la sociedad civil** en aras de lograr la inserción laboral y empleo decente de jóvenes en particular y el desarrollo humano de los jóvenes en general. Algunas de estas iniciativas se hallan a través de los portales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): Ponte en Carrera: <https://www.ponteencarrera.pe/>, Proyecta Tu Futuro: <http://proyectatufuturo.trabajo.gob.pe/>; del Ministerio de Educación (MINEDU): Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO), el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) <https://www.pronabec.gob.pe/> o la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU) <https://juventud.gob.pe/> que integra una serie de programas y servicios públicos desde el estado para los jóvenes en <https://juventud.gob.pe/programas-servicios/>

Bibliografía

- ALCAIDE, Vanessa. "El capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y la trayectoria laboral". Tesis Doctoral. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- ARDANCHE, Melissa y Celiberti, L. (2011). "Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011". Cotidiano Mujer y ONU Mujeres. Uruguay.
- ARIAS, Omar (2011). "Desarrollo de las habilidades humanas para un Perú más próspero y más equitativo". Capítulo de libro en: C. Felipe Jaramillo y Carlos Silva-Jáuregui, editores. "Perú en el umbral de una nueva era. Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente". Notas de Política. Volumen I. Banco Mundial. Washington.
- BALARIN, María (2017). "La trayectoria reciente y situación actual de la educación privada en el Perú". FORGE. Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú. Documento encargado por la Dirección de Gestión de la Calidad (DIGC) del MINEDU con el apoyo del Proyecto Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú (FORGE) implementado por el Grupo de Análisis para el Desarrollo – GRADE con el apoyo técnico y financiero del Gobierno de Canadá a través de Global Affairs Canada.
- BALARÍN, María, Jostin Kitmang, Hugo Ñopo, María Fernanda Rodríguez (2018). "Mercado privado, consecuencias públicas: los servicios educativos de provisión privada en el Perú". Documentos de Investigación Nº 89 de GRADE. Educación y Aprendizajes.
- BECKER, Gary. (1962) "Investment in Human Capital: A theoretical analysis". Journal of Political Economy.
- BELL, Stuart and Kirsten Newitt (2010). "Decent work and poverty eradication: literature review and two-country study. A study for the Decent Work and Labour Standards Forum". London: Ergon Associates Limited.
- BERTRANOU, Fabio y Luis Casanova (2015). Curso: "Análisis de Políticas Públicas desde la perspectiva del Desarrollo Humano 1" - Módulo 4: "Desarrollo y empleo". Maestría en Desarrollo Humano de FLACSO Argentina.
- BIAVASCHI, Costanza y otros (2013). "Youth Unemployment and Vocational Training". Background paper for the world development report of the World Bank.
- BID (2012). Marina Bassi, Matías Busso, Sergio Urzúa y Jaime Vargas. "Desconectados. Habilidades, Educación y Empleo en América Latina". Washington, USA.
- BOURDIEU, Pierre. 1986. "The forms of capital", Richardson, John, editor, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, New York, Greenwood Press.
- BOWLES, Samuel, Herbert Gintis y Melissa Osborne (2001). "The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach". Journal of Economic Literature.
- BYNNER, John y Samantha Parsons (2002). "Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET)". Journal of Vocational Behavior 60, 289–309. Disponible en <http://www.idealibrary.com> on
- CAMPBELL, Donald, y D. Fiske (1959). "Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix". Psychological Bulletin, Vol. 56, Nº 2. Northwestern University and University of Chicago.
- CEJUDO CÓRDOBA, Rafael (2006). "Desarrollo humano y capacidades. Aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen a la educación". Universidad de Córdoba. Revista española de pedagogía. Año LXIV, Nº 234, mayo-agosto 2006. 365-380.
- CHACALTANA, Juan y Claudia Ruiz (2009). "El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas". Capítulo 9. En: Empleo y Protección Social. Lima: Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- CHIARELLA, Cristina (2010). "Efectos del Capital Social en una Sociedad Heterogénea: Una Evaluación para el caso peruano". Informe Final. Lima. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).
- COATS, David y Rohit Lehki (2008). "Good Work: Job Quality in a Changing Economy". The Work Foundation. London.
- COLEMAN, James, Thomas Hoffer and Sally Kilgore (1981). "Cognitive Outcomes in Public and Private Schools". Sociology of Education 1982, Vol. 55 (April-Jul 65-76).

- COLEMAN, James (1988). "Social Capital in the creation of Human Capital". *The American Journal of Sociology*, Vol. 94. The University of Chicago Press.
- COLLIER, Paul (1998). *Social Capital and Poverty*. Social Capital Initiative Working Paper N° 4. Social Capital Working Paper Series. Washington DC. Social Development Department. The World Bank. 1998. 40 p.
- CONDRA TOV, Iulian (2014). "Determinants of youth unemployment: a survey of the literature". *ECOFORUM*, Volume 3, Issue 2. Suceava: Stefan cel Mare University of Suceava.
- CRESWELL, John (2009). Third Edition. *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*. University of Nebraska-Lincoln. Sage.
- CSI. Confederación Sindical Internacional (2009). "Trabajo decente, vida decente para la mujer: Los sindicatos se sitúan a la vanguardia respecto a la justicia económica y social y la igualdad". Guía de debate de la I Conferencia Mundial para la Mujer 19-21 de octubre de 2009. Bruselas.
- DENU, Berhanu, Abraham Tekeste y Hannah van der Deijl (2005). "Characteristics and determinants of youth unemployment, underemployment and inadequate employment in Ethiopia". *Ethiopia: Employment Strategy Papers*.
- DIEZ, Alejandro (1999). "Organizaciones de base y gobiernos locales rurales. Mundos de vida, ciudadanía y clientelismo". P. 17-59. En: *Repensando la política en el Perú*. Lima, PUCP.
- DURSTON, John. CEPAL (2002). "El Capital Social Campesino en la Gestión del Desarrollo Rural". Enlace: www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/11700/Indice.pdf
- GAMERO, Julio (2010). "El empleo precario en el Perú, 1980 – 2008: una explicación alternativa del problema y propuesta de políticas públicas para su superación (un enfoque que integra la política social con la laboral y la económica)". Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión y Desarrollo, Post Grado FIECS. Lima, Universidad Nacional de Ingeniería Económica.
- GAMERO, Julio (2011). "De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente". Lima: Asociación Civil Derecho y Sociedad N° 37.
- GARAVITO, Cecilia (2015). "Educación y trabajo juvenil en el Perú urbano". *Economía* Vol. XXXVIII, N° 76, semestre julio-diciembre 2015, pp. 117-148/ ISSN 0254-4415.
- GRADE-FORGE. C. Guadalupe, J. León, J. Rodríguez, S. Vargas (2017). "Estado de la Educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica". Lima, Perú.
- HANUSHEK, Eric y Ludger Woessmann (2009). "Schooling, Cognitive Skills, and the Latin American Growth Puzzle". NBER Working Paper Series. Working Paper 15066. <http://www.nber.org/papers/w15066>. Cambridge, MA. USA.
- HERRERA, Javier y Francois Roubaud (2002). "Dinámica de la pobreza urbana en el Perú y Madagascar 1997-1999: un análisis sobre datos de panel". *Bulletin de l'Institut francais d'études andines*, vol 31, num. 3, 2002, pp. 495-552. Lima. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12631304>.
- HERRERA, Javier y Francois Roubaud (2004). "La problemática y la medición del sector informal: La experiencia 1-2-3 en los países andinos". En "El sector informal en Colombia y demás países de la Comunidad Andina, editado por Javier Herrera, Francois Roubaud y Álvaro Suárez. Bogotá: DANE.
- HERRERA, Javier y Angelo Cozzubo (2016). "La Vulnerabilidad de los hogares a la pobreza en el Perú, 2004-2014". Departamento de Economía. Documento de Trabajo N° 429. Setiembre 2016. Disponible en: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD429.pdf>.
- INEI. Colección Metodologías Estadísticas. Metodología para el cálculo de los niveles de empleo. Año 1, N° 4.
- INEI. PUCUTAY, Frank. "Los Modelos Logit y Probit en la Investigación Social. El caso de la Pobreza del Perú en el año 2001". Lima, Agosto 2002.
- INEI. Perú: Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento. 2007-2017. Lima, julio 2018.
- INFANTE, R (2001). "Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar". En: "Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional". L. Marchant (editora y compiladora). Universidad de Viña del Mar.
- INFANTE, R. y G. Sunkel (2004). "Chile: Trabajo Decente y Calidad de la Vida Familiar". OIT-Santiago de Chile.
- JOHANSEN, Eva, Helena Skyt, Mette Verner (2018). "Long-term consequences of early parenthood". *Economics Working Papers*. Department of Economics and Business Economics. Aarhus University. Denmark.

- MÁLAGA, Ramiro, Tilsa Oré y José Tavera (2016). "Jóvenes que no trabajan ni estudian: evolución y perspectivas". Documento de Trabajo N° 431. Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- McDONALD, Steve y Glen H. Elder (2006). "When Does Social Capital Matter? Non-Searching for Jobs across the Life Course". *Social Forces*. Volume 85, Number 1. September 2006.
- MEHROTRA, Santosh, Jan Vandemoortele y Enrique Delamonica (2000). "¿Servicios básicos para todos?. El gasto público y la dimensión social de la pobreza". Publicaciones Innocenti. Florencia: Centro de Investigaciones Innocenti del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-UNICEF.
- MINCER, J. (1958) "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution". *Journal of Political Economy*.
- MINCER, J. (1974) "Schooling, Experience, and Earnings". New York: National Bureau of Economic Research. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_completo.pdf
- MOCELIN, Daniel (2008). "¿Del trabajo precario al trabajo decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica" (2008). VI Congreso Regional de las Américas. "Relaciones Laborales: Claves para el Desarrollo Económico con Inclusión Social". 2 y 4 de Septiembre de 2008, Buenos Aires.
- MONTALVO, José Luis (2012). "Determinantes del Capital Social en el Perú: Evidencia a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2008-2010". Tesis para optar el Título de Licenciado en Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2012.
- MOUNDIR, Lassassi y Hammonouda Nacer-eddine (2011). "Micro econometric analysis of determinants of occupational choice in Algeria". International Conference on "Human Capital and Employment in the European and Mediterranean Area". Centre de recherche en économie appliquee pour le developpement (CREAD). Bologna, 10-11 de marzo 2011. <http://www.almalaurea.it/universita/pubblicazioni/wp>
- MSIGWA, Robert, Erasmus Fabian Kipasha (2013). "Determinants of Youth unemployment in Developing Countries: Evidences from Tanzania". Dodoma: *Journal of Economics and Sustainable Development*. Vol.4, No.14.
- MTEySS-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2005). "Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición". Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.
- NGUYEN ANH Dang, Le Bach Duong, Nguyen Hai Van (2005). "Youth employment in Viet Nam: Characteristics, determinants and policy responses". *Employment Strategy Papers*.
- ÑOPO, Hugo y Ana Paula Franco. GRADE (2018). "Ser joven en el Perú: educación y trabajo". En *Empleo, productividad e innovación*. Avances de Investigación 37.
- OIT (2003). Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran, Joseph Ritter. "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2.
- OIT (2003). "Perú: Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004-2006". Lima: Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos.
- OIT (2005). "Youth: Pathways to decent work". Geneva: International Labour Conference, 93rd Session, Report VI.
- OIT (2006). "The Youth Employment Crisis". *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasilia: Highlights of the 2012 ILC report. XVI Reunión Regional Americana.
- OIT (2006). "Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015". Informe del Director General. XVI Reunión Regional Americana. Brasilia, mayo de 2006.
- OIT (2007). "Trabajo Decente y Juventud. 100 millones de jóvenes con empleos productivos y trabajo decente construyen progreso". Documentos de Base Volumen I. Agenda Hemisférica 2006-2015.
- OIT (2008). "Measurement of decent work". Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work". Geneva, 8-10 Setiembre 2008.
- OIT (2016). Trabajo Doméstico. Nota de Información 10. Formalización del trabajo doméstico. Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo. Ginebra, Suiza.

- OIT, CEPAL, FAO, PNUD, ONU Mujeres (2013). "Trabajo decente e igualdad de género". Santiago.
- OIT (2017). "Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2017. Caminos hacia un mejor futuro laboral". Basada en la Encuesta de la Juventud y el Futuro del Trabajo de la OIT.
- OIT (2019). Tesoro de la OIT. En: <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>
- OIT (2019). Página web. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- PASCÓ-FONT, Alberto y Jaime Saavedra (2001). "Reformas Estructurales y Bienestar. Una mirada al Perú de los noventa". GRADE, Lima.
- PEREIRA, Gustavo (2006). "Capacidades individuales y capacidades colectivas". Universidad de la República. Sistema, N° 195, noviembre de 2006.
- PICAZZO, Esteban, Esthela Gutiérrez, José Bonfiglio y Pedro Cantú (2009). "La teoría del desarrollo humano y sustentable: hacia el reforzamiento de la salud como un derecho y libertad universal". Estudios Sociales, vol. 19, núm. 37, enero-junio, 2011, pp. 254-279. Coordinación de Desarrollo Regional. Hermosillo, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41716750009>
- PIETERS, Janneke (2013). "Youth Employment in Developing Countries". IZA Research Report No. 58.
- PNUD (2015). Jahan, Selim, Director de la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD. En: "Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano". <https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2015/02/03/re-penser-le-travail-pour-le-d-veloppement-humain.html>. Publicado el 03.02.2015.
- PNUD (2015-2016). ¿Cuáles son los vínculos entre trabajo y desarrollo humano?. En: "Informe Nacional de Desarrollo Humano Guatemala". <http://desarrollohumano.org.gt/noticias/cuales-son-los-vinculos-entre-trabajo-y-desarrollo-humano/>. Entrevista a Luis E. Velásquez, transcrita y editada de la versión original realizada por Diana Reyes, en el programa de radio Hoy con la ONU, en W Radio 107.3.
- PUTNAM, R. (1995). "Bowling alone: America's declining social capital". Journal of Democracy. Vol 6, N° 1, p. 65-78.
- SÁNCHEZ-SOTO, Gabriela y Andrea Bautista León (2018). "En Búsqueda de su Camino. Características de los jóvenes que no estudian ni trabajan en la Ciudad de México". En: "Entre la educación y el trabajo. La construcción cotidiana de las desigualdades juveniles en América Latina". Publicación de CLACSO-Consejo Latino-americano de Ciencias Sociales. Agustina Corica, Ada Freytes y Ana Miranda (editoras). Buenos Aires, Argentina.
- SCHULTZ, T.W. (1960) "Capital Formation by Education". Journal of Political Economy.
- SEN, Amartya (1985). "Well-being, agency and freedom: The Dewey lectures 1984", en Journal of Philosophy, N° 82, vol. 4, pp. 169-121.
- SEN, Amartya y Martha Nussbaum (1996). "La Calidad de Vida". Ed. FCE, México. Edición original: The Quality of Life, Ed. Oxford University Press, London.
- SEN, Amartya (1999). "Development as Freedom". Oxford University Press. Londres.
- SOMAVÍA, Juan (1999). Alocución en la Conferencia Internacional del Trabajo, 87va reunión, 1 - 17 de junio de 1999.
- SOMAVÍA, Juan (2014). "El Trabajo Decente: una lucha por la dignidad humana". OIT, Santiago de Chile.
- TOOLEY, James & Pauline Dixon. Cato Institute (2005). "Private Education is good for the poor. A Study of Private Schools Serving the Poor in Low-Income Countries". Washington, D.C. U.S.A.
- WELLER, Jurgen – CEPAL (2003). "La problemática inserción laboral de los y las jóvenes". Serie Macroeconomía del desarrollo. N° 28. Santiago de Chile.
- WELLER, Jurgen (Editor) – CEPAL (2006). "Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. Desafíos y Perspectivas ante el nuevo Escenario Laboral".
- ZHOU, Honest. (2002) "Determinants of Youth Earnings: The Case of Harare". Department of Economics, University of Zimbabwe. Zambezia, XXIX (ii).

Anexo 1.- Perú: Población juvenil (15 - 29 años) según condición de estudio o trabajo y grupos de edad, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)

Cond. de estudio o trabajo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio 2007-2017
Grupo de edad: 15-19 años												
Solo estudia	1,166,947	1,163,083	1,194,380	1,241,448	1,283,558	1,316,162	1,321,313	1,350,266	1,388,870	1,494,847	1,436,559	1,317,265
Sólo trabaja	897,007	906,040	853,549	865,248	862,169	851,873	785,133	756,096	684,256	624,576	621,018	779,419
Estudia y trabaja	432,911	485,782	512,177	522,397	489,973	482,861	535,083	474,237	455,364	422,164	407,463	469,481
No estudia ni trabaja	483,478	473,305	465,382	465,053	488,298	489,602	507,557	518,868	512,744	491,156	505,050	492,469
Total	2,980,344	3,028,210	3,025,489	3,094,146	3,123,998	3,140,497	3,149,086	3,099,467	3,041,234	3,032,741	2,970,089	3,058,634
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Solo estudia	39.2	38.4	39.5	40.1	41.1	41.9	42.0	43.6	45.7	49.3	48.4	43.1
Sólo trabaja	30.1	29.9	28.2	28.0	27.6	27.1	24.9	24.4	22.5	20.6	20.9	25.5
Estudia y trabaja	14.5	16.0	16.9	16.9	15.7	15.4	17.0	15.3	15.0	13.9	13.7	15.3
No estudia ni trabaja	16.2	15.6	15.4	15.0	15.6	15.6	16.1	16.7	16.9	16.2	17.0	16.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 20-24 años												
Solo estudia	358,632	379,235	374,704	389,214	387,561	434,376	447,913	513,818	507,901	517,490	531,242	449,729
Sólo trabaja	1,390,389	1,367,113	1,376,458	1,343,610	1,362,288	1,355,503	1,323,634	1,309,877	1,340,567	1,357,803	1,368,382	1,349,669
Estudia y trabaja	227,616	278,931	292,955	294,045	282,720	322,436	316,867	322,324	307,219	331,420	332,477	302,967
No estudia ni trabaja	443,557	435,146	452,418	413,477	404,901	376,979	386,586	398,332	467,077	464,534	456,344	428,447
Total	2,420,193	2,460,425	2,496,535	2,440,346	2,437,471	2,489,294	2,475,000	2,544,351	2,622,765	2,671,247	2,688,445	2,530,812
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Solo estudia	14.8	15.4	15.0	15.9	15.9	17.4	18.1	20.2	19.4	19.4	19.8	17.7
Sólo trabaja	57.4	55.6	55.1	55.1	55.9	54.5	53.5	51.5	51.1	50.8	50.9	53.4
Estudia y trabaja	9.4	11.3	11.7	12.0	11.6	13.0	12.8	12.7	11.7	12.4	12.4	12.0
No estudia ni trabaja	18.3	17.7	18.1	16.9	16.6	15.1	15.6	15.7	17.8	17.4	17.0	16.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 25-29 años												
Solo estudia	55,811	62,550	79,328	88,385	83,272	57,382	76,955	81,711	85,088	79,027	81,953	77,240
Sólo trabaja	1,656,473	1,691,384	1,716,580	1,645,837	1,628,343	1,644,333	1,645,226	1,660,264	1,687,381	1,698,391	1,698,016	1,673,168
Estudia y trabaja	123,334	119,469	124,832	124,568	158,864	155,675	161,877	161,187	158,443	161,909	167,237	149,159
No estudia ni trabaja	412,786	430,886	406,565	378,350	386,150	389,451	401,575	435,606	442,416	466,868	475,391	422,755
Total	2,248,403	2,304,289	2,327,305	2,237,140	2,256,628	2,246,840	2,285,633	2,338,769	2,373,328	2,406,195	2,422,597	2,322,322

Cond. de estudio o trabajo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio 2007-2017
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Solo estudia	2.5	2.7	3.4	4.0	3.7	2.6	3.4	3.5	3.6	3.3	3.4	3.3
Sólo trabaja	73.7	73.4	73.8	73.6	72.2	73.2	72.0	71.0	71.1	70.6	70.1	72.1
Estudia y trabaja	5.5	5.2	5.4	5.6	7.0	6.9	7.1	6.9	6.7	6.7	6.9	6.4
No estudia ni trabaja	18.4	18.7	17.5	16.9	17.1	17.3	17.6	18.6	18.6	19.4	19.6	18.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 15-29 años												
Solo estudia	1,581,390	1,604,868	1,648,412	1,719,047	1,754,391	1,807,920	1,846,181	1,945,795	1,981,859	2,091,364	2,049,754	1,844,234
Sólo trabaja	3,943,869	3,964,537	3,946,587	3,854,695	3,852,800	3,851,709	3,753,993	3,726,237	3,712,204	3,680,770	3,687,416	3,802,256
Estudia y trabaja	783,861	884,182	929,964	941,010	931,557	960,972	1,013,827	957,748	921,026	915,493	907,177	921,607
No estudia ni trabaja	1,339,821	1,339,337	1,324,365	1,256,880	1,279,349	1,256,032	1,295,718	1,352,806	1,422,237	1,422,558	1,436,785	1,343,671
Total	7,648,940	7,792,924	7,849,329	7,771,632	7,818,097	7,876,631	7,909,719	7,982,587	8,037,327	8,110,183	8,081,131	7,911,768
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Solo estudia	20.7	20.6	21.0	22.1	22.4	23.0	23.3	24.4	24.7	25.8	25.4	23.0
Sólo trabaja	51.6	50.9	50.3	49.6	49.3	48.9	47.5	46.7	46.2	45.4	45.6	48.3
Estudia y trabaja	10.2	11.3	11.8	12.1	11.9	12.2	12.8	12.0	11.5	11.3	11.2	11.7
No estudia ni trabaja	17.5	17.2	16.9	16.2	16.4	15.9	16.4	16.9	17.7	17.5	17.8	17.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Anexo 2: Lima y Resto del País. Población juvenil (15-29 años) ocupada, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)

	En número de jóvenes (15-29 años)											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Lima	1,410,727	1,489,643	1,509,990	1,473,405	1,490,991	1,520,065	1,500,774	1,448,195	1,431,032	1,449,651	1,492,194	1,474,242
Resto del país	3,317,004	3,359,076	3,366,562	3,322,300	3,293,365	3,292,615	3,267,045	3,235,790	3,202,198	3,146,612	3,102,398	3,264,088
Perú	4,727,731	4,848,719	4,876,552	4,795,705	4,784,356	4,812,680	4,767,819	4,683,985	4,633,230	4,596,263	4,594,592	4,738,330

	En Porcentaje											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Lima	29.8%	30.7%	31.0%	30.7%	31.2%	31.6%	31.5%	30.9%	30.9%	31.5%	32.5%	31.1%
Resto del país	70.2%	69.3%	69.0%	69.3%	68.8%	68.4%	68.5%	69.1%	69.1%	68.5%	67.5%	68.9%

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Anexo 3: Población juvenil (15 - 29 años) ocupada urbana y rural, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)

En número de jóvenes (15-29 años)												
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Urbano	3,283,072	3,445,589	3,500,763	3,490,495	3,532,438	3,576,644	3,603,685	3,530,442	3,481,751	3,510,183	3,544,845	3,499,992
Rural	1,444,658	1,403,130	1,375,788	1,305,211	1,251,917	1,236,036	1,164,135	1,153,544	1,151,479	1,086,080	1,049,747	1,238,339
Total	4,727,730	4,848,719	4,876,551	4,795,706	4,784,355	4,812,680	4,767,820	4,683,986	4,633,230	4,596,263	4,594,592	4,738,330
En Porcentaje												
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Urbano	69.4%	71.1%	71.8%	72.8%	73.8%	74.3%	75.6%	75.4%	75.1%	76.4%	77.2%	73.9%
Rural	30.6%	28.9%	28.2%	27.2%	26.2%	25.7%	24.4%	24.6%	24.9%	23.6%	22.8%	26.1%

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Anexo 4: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según departamento, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)

Departamento	Número de jóvenes de 15-29 años										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Amazonas	74,490	73,670	72,114	69,424	75,435	61,332	59,887	59,705	58,177	59,456	57,812
Ancash	168,837	188,179	173,136	180,490	177,983	180,259	178,675	162,935	176,749	171,571	169,805
Apurímac	73,465	69,619	65,545	62,235	63,215	67,836	64,012	65,293	69,256	65,504	62,547
Arequipa	178,472	184,775	179,629	170,174	184,075	178,761	194,277	186,331	179,286	173,222	185,694
Ayacucho	110,647	111,976	105,752	104,473	110,031	93,931	102,114	119,626	110,315	101,745	105,962
Cajamarca	294,010	291,483	285,258	259,821	258,511	237,152	242,929	243,503	233,172	215,435	234,064
Callao	149,577	142,440	153,977	139,433	125,017	132,076	146,462	140,077	139,415	148,594	157,022
Cusco	202,594	209,960	219,512	213,342	195,942	222,220	196,369	203,482	207,979	182,685	182,182
Huancavelica	79,899	77,933	76,076	77,919	77,429	83,637	78,960	84,915	82,664	79,231	77,420
Huánuco	134,359	133,233	139,197	142,458	132,666	129,953	131,951	130,393	129,605	127,756	111,728
Ica	111,115	122,432	121,435	120,374	124,223	124,224	127,092	126,714	111,013	120,881	105,703
Junín	203,222	222,831	228,161	216,708	226,147	227,496	219,313	223,411	225,190	223,379	209,268
La Libertad	249,334	278,586	275,895	279,438	283,729	292,167	291,630	276,236	276,641	289,033	277,816
Lambayeque	190,553	193,076	205,995	181,033	180,051	187,343	183,993	188,645	180,342	179,349	171,502
Lima	1,413,517	1,479,807	1,491,652	1,459,570	1,498,826	1,523,816	1,492,784	1,442,446	1,427,273	1,438,354	1,475,643
Loreto	171,396	158,632	158,179	157,762	154,381	167,702	161,341	151,144	148,383	151,580	141,835
Madre de Dios	20,536	22,268	21,334	21,569	21,114	22,849	23,520	22,259	24,758	21,389	23,837
Moquegua	23,610	21,794	21,443	25,522	22,466	23,041	23,208	22,694	22,303	23,147	19,900
Pasco	43,298	43,855	50,595	47,906	50,258	51,652	52,407	48,174	49,451	50,396	47,087
Piura	286,363	271,811	293,972	290,261	274,347	282,746	267,864	254,035	262,231	258,064	252,129
Puno	248,979	241,970	250,032	258,556	243,917	227,988	239,170	232,474	241,766	219,698	233,154
San Martín	131,089	132,711	122,250	145,373	131,475	124,962	127,528	132,093	115,451	135,280	138,705
Tacna	49,759	54,242	43,523	47,181	48,162	47,989	49,648	48,504	48,612	44,696	42,378
Tumbes	43,201	39,015	34,754	39,759	38,828	36,765	32,624	33,478	33,986	33,998	32,263
Ucayali	75,408	82,421	87,135	84,922	86,128	84,784	80,062	85,417	79,212	81,820	79,138
Total	4,727,730	4,848,719	4,876,552	4,795,705	4,784,356	4,812,680	4,767,819	4,683,985	4,633,230	4,596,263	4,594,592

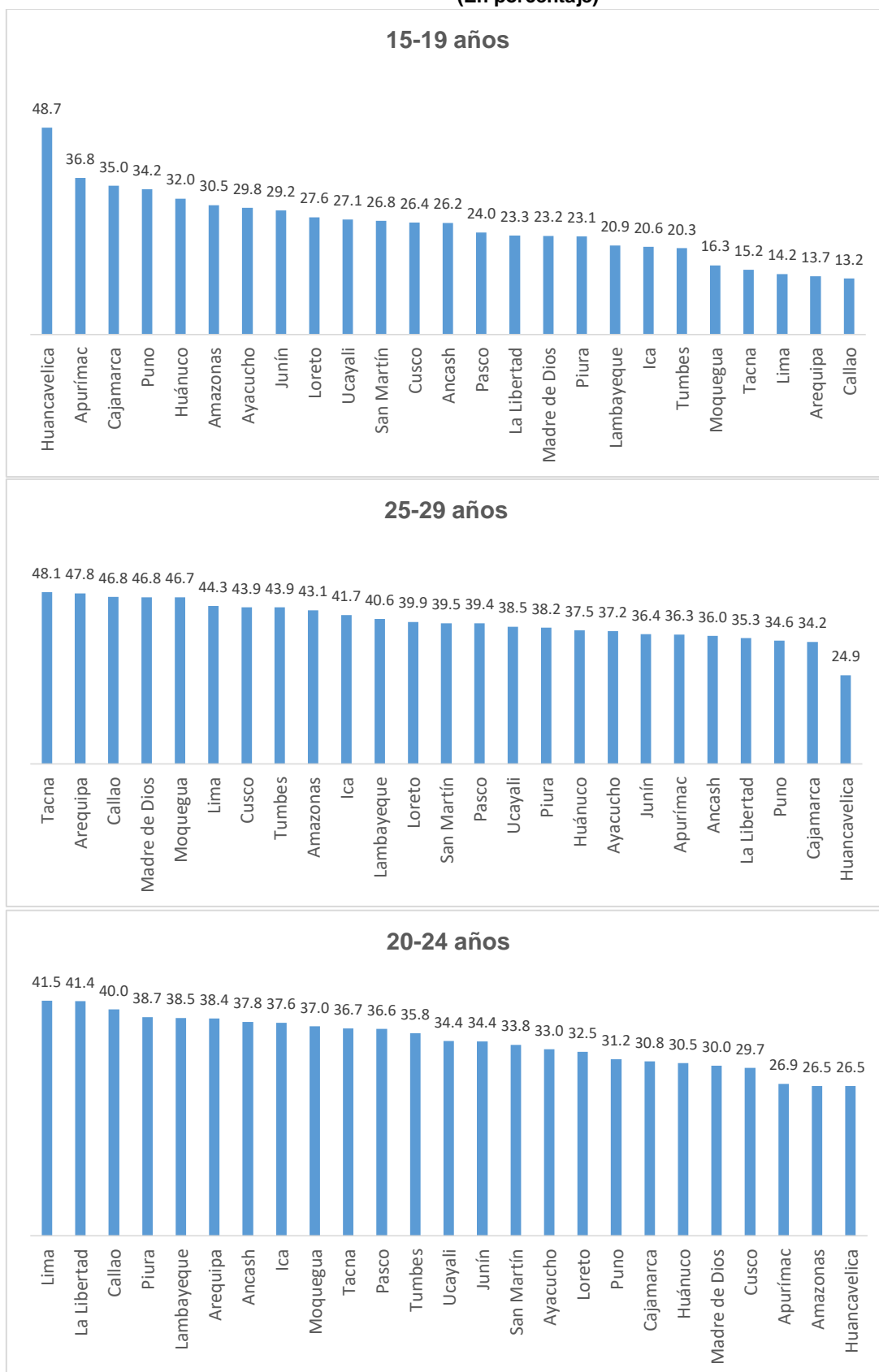
Anexo 4: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según departamento, 2007-2017 (En N° y porcentaje de jóvenes)

Departamento	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Amazonas	1.58	1.52	1.48	1.45	1.58	1.27	1.26	1.27	1.26	1.29	1.26
Ancash	3.57	3.88	3.55	3.76	3.72	3.75	3.75	3.48	3.81	3.73	3.7
Apurímac	1.55	1.44	1.34	1.3	1.32	1.41	1.34	1.39	1.49	1.43	1.36
Arequipa	3.77	3.81	3.68	3.55	3.85	3.71	4.07	3.98	3.87	3.77	4.04
Ayacucho	2.34	2.31	2.17	2.18	2.3	1.95	2.14	2.55	2.38	2.21	2.31
Cajamarca	6.22	6.01	5.85	5.42	5.4	4.93	5.1	5.2	5.03	4.69	5.09
Callao	3.16	2.94	3.16	2.91	2.61	2.74	3.07	2.99	3.01	3.23	3.42
Cusco	4.29	4.33	4.5	4.45	4.1	4.62	4.12	4.34	4.49	3.97	3.97
Huancavelica	1.69	1.61	1.56	1.62	1.62	1.74	1.66	1.81	1.78	1.72	1.69
Huánuco	2.84	2.75	2.85	2.97	2.77	2.7	2.77	2.78	2.8	2.78	2.43
Ica	2.35	2.53	2.49	2.51	2.6	2.58	2.67	2.71	2.4	2.63	2.3
Junín	4.3	4.6	4.68	4.52	4.73	4.73	4.6	4.77	4.86	4.86	4.55
La Libertad	5.27	5.75	5.66	5.83	5.93	6.07	6.12	5.9	5.97	6.29	6.05
Lambayeque	4.03	3.98	4.22	3.77	3.76	3.89	3.86	4.03	3.89	3.9	3.73
Lima	29.9	30.52	30.59	30.43	31.33	31.66	31.31	30.8	30.81	31.29	32.12
Loreto	3.63	3.27	3.24	3.29	3.23	3.48	3.38	3.23	3.2	3.3	3.09
Madre de Dios	0.43	0.46	0.44	0.45	0.44	0.47	0.49	0.48	0.53	0.47	0.52
Moquegua	0.5	0.45	0.44	0.53	0.47	0.48	0.49	0.48	0.48	0.5	0.43
Pasco	0.92	0.9	1.04	1	1.05	1.07	1.1	1.03	1.07	1.1	1.02
Piura	6.06	5.61	6.03	6.05	5.73	5.88	5.62	5.42	5.66	5.61	5.49
Puno	5.27	4.99	5.13	5.39	5.1	4.74	5.02	4.96	5.22	4.78	5.07
San Martín	2.77	2.74	2.51	3.03	2.75	2.6	2.67	2.82	2.49	2.94	3.02
Tacna	1.05	1.12	0.89	0.98	1.01	1	1.04	1.04	1.05	0.97	0.92
Tumbes	0.91	0.8	0.71	0.83	0.81	0.76	0.68	0.71	0.73	0.74	0.7
Ucayali	1.6	1.7	1.79	1.77	1.8	1.76	1.68	1.82	1.71	1.78	1.72

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

**Anexo 5: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad a nivel departamental, año 2017
(En porcentaje)**



Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Anexo 6: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada del sector privado según grupos de edad y rama de actividad económica, 2007-2017
(En N° de jóvenes y porcentaje)

Rama de actividad económica	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Grupo de edad: 15-19 años												
Extractivo	482,856	503,701	473,521	438,513	463,750	448,428	432,250	429,765	414,826	406,966	397,523	444,736
Industria	139,929	149,660	130,257	134,498	133,961	134,927	124,064	107,218	89,550	98,718	93,038	121,438
Construcción	45,931	59,317	63,327	70,635	66,330	70,110	67,556	64,824	56,850	68,442	69,577	63,900
Comercio	256,733	248,367	254,513	279,747	251,659	266,925	280,138	265,428	234,623	259,890	259,910	259,812
Servicio	404,470	430,777	444,108	464,251	436,441	414,345	416,208	363,098	343,772	367,091	357,899	403,860
Total	1,329,919	1,391,822	1,365,726	1,387,645	1,352,142	1,334,733	1,320,216	1,230,333	1,139,620	1,201,107	1,177,947	1,293,746
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Extractivo	36.3	36.2	34.7	31.6	34.3	33.6	32.7	34.9	36.4	34.1	34.0	34.4
Industria	10.5	10.8	9.5	9.7	9.9	10.1	9.4	8.7	7.9	8.2	8.0	9.3
Construcción	3.5	4.3	4.6	5.1	4.9	5.3	5.1	5.3	5	5.6	5.8	5.0
Comercio	19.3	17.8	18.6	20.2	18.6	20	21.2	21.6	20.6	21.6	21.9	20.1
Servicio	30.4	31	32.5	33.5	32.3	31	31.5	29.5	30.2	30.5	30.3	31.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 20-24 años												
Extractivo	394,436	364,038	340,469	317,318	310,845	297,989	272,298	281,581	307,781	258,279	245,784	308,256
Industria	218,869	237,758	220,008	195,571	193,288	202,194	192,800	173,489	174,110	165,929	158,935	193,905
Construcción	72,041	80,062	98,287	114,482	109,930	109,526	121,992	122,107	129,683	139,720	146,372	113,109
Comercio	328,757	317,667	317,105	305,150	312,374	332,925	346,279	333,026	312,230	328,342	329,444	323,936
Servicio	603,902	646,520	693,544	705,134	718,570	735,305	707,132	721,998	723,982	758,796	771,531	707,856
Total	1,618,005	1,646,044	1,669,414	1,637,655	1,645,008	1,677,939	1,640,500	1,632,201	1,647,786	1,651,066	1,652,066	1,647,062
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Extractivo	24.4	22.1	20.4	19.4	18.9	17.8	16.6	17.3	18.7	15.6	14.9	18.7
Industria	13.5	14.4	13.2	11.9	11.8	12.1	11.8	10.6	10.6	10.1	9.7	11.8
Construcción	4.5	4.9	5.9	7	6.7	6.5	7.4	7.5	7.9	8.5	8.9	6.9
Comercio	20.3	19.3	19	18.6	19	19.8	21.1	20.4	18.9	19.9	19.9	19.7
Servicio	37.3	39.3	41.5	43.1	43.7	43.8	43.1	44.2	43.9	46.0	46.7	43.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 25-29 años												

Rama de actividad económica	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Extractivo	411,653	399,373	382,328	363,704	338,321	337,480	314,587	318,640	372,252	379,794	345,874	360,364
Industria	216,968	225,170	207,099	191,294	208,702	203,348	206,377	196,620	200,530	207,085	183,018	204,201
Construcción	74,072	88,186	96,913	109,050	112,985	131,628	126,191	154,701	139,639	112,079	134,553	116,363
Comercio	358,181	337,155	359,104	334,337	336,565	329,126	353,336	329,765	326,421	300,638	349,835	337,678
Servicio	718,933	760,969	795,969	772,020	790,634	798,426	806,613	821,725	806,982	860,703	851,973	798,631
Total	1,779,807	1,810,852	1,841,412	1,770,405	1,787,206	1,800,008	1,807,103	1,821,451	1,845,824	1,860,300	1,865,253	1,817,238
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Extractivo	23.1	22.1	20.8	20.5	18.9	18.7	17.4	17.5	20.2	20.4	18.5	19.8
Industria	12.2	12.4	11.2	10.8	11.7	11.3	11.4	10.8	10.9	11.1	9.8	11.2
Construcción	4.2	4.9	5.3	6.2	6.3	7.3	7.0	8.5	7.6	6.0	7.2	6.5
Comercio	20.1	18.6	19.5	18.9	18.8	18.3	19.6	18.1	17.7	16.2	18.8	18.6
Servicio	40.4	42.0	43.2	43.6	44.2	44.4	44.6	45.1	43.7	46.3	45.7	43.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 15-29 años												
Extractivo	1,288,945	1,267,112	1,196,317	1,119,535	1,112,916	1,083,897	1,019,135	1,029,985	1,094,859	1,044,740	975,166	1,112,055
Industria	575,765	612,587	557,364	521,363	535,952	540,469	523,240	477,328	464,190	484,201	437,756	520,929
Construcción	192,044	227,565	258,527	294,168	289,246	311,264	315,739	341,633	326,172	283,098	284,192	283,968
Comercio	943,671	903,189	930,723	919,235	900,598	928,975	979,753	928,219	873,274	857,392	943,908	918,994
Servicio	1,727,305	1,838,266	1,933,621	1,941,404	1,945,644	1,948,075	1,929,953	1,906,821	1,874,736	1,926,832	1,953,570	1,902,384
Total	4,727,730	4,848,719	4,876,552	4,795,705	4,784,356	4,812,680	4,767,819	4,683,985	4,633,230	4,596,263	4,594,592	4,738,330
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Extractivo	27.3	26.1	24.5	23.3	23.3	22.5	21.4	22.0	23.6	22.7	21.2	23.5
Industria	12.2	12.6	11.4	10.9	11.2	11.2	11.0	10.2	10.0	10.5	9.5	11.0
Construcción	4.1	4.7	5.3	6.1	6.0	6.5	6.6	7.3	7.0	6.2	6.2	6.0
Comercio	20.0	18.6	19.1	19.2	18.8	19.3	20.5	19.8	18.8	18.7	20.6	19.4
Servicio	36.5	37.9	39.7	40.5	40.7	40.5	40.5	40.7	40.5	41.9	42.5	40.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Anexo 7: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada del sector privado según grupos de edad y tamaño de empresa, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)

Tamaño de empresa (ocup. princ.)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Grupo de edad: 15-19 años												
De 2 a 10 trabajadores	392.356	413.781	418.368	445.279	403.596	438.447	450.809	412.324	406.417	367.267	376.909	411.414
De 11 a 50 trabajadores	81.562	88.756	85.448	90.281	97.460	97.317	102.068	91.482	79.975	65.811	66.061	86.020
De 51 a 100 trabajadores	11.748	22.009	15.281	16.794	20.459	19.081	14.309	14.629	13.137	11.740	13.127	15.665
De 101 a 500 trabajadores	14.999	18.512	18.603	22.997	28.325	20.632	24.397	15.040	21.802	15.090	19.689	20.008
De 501 a más trabajadores	18.666	17.771	19.350	27.244	27.822	33.032	38.982	38.452	35.562	24.857	22.955	27.699
No especificado	2.565	1.779	2.059	1.579	660	2.468	407	3.218	304	144	49	1.385
Total	521.896	562.607	559.109	604.173	578.321	610.978	630.971	575.146	557.196	484.909	498.790	562.191
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
De 2 a 10 trabajadores	75.2	73.5	74.8	73.7	69.8	71.8	71.4	71.7	72.9	75.7	75.6	73,2
De 11 a 50 trabajadores	15.6	15.8	15.3	14.9	16.9	15.9	16.2	15.9	14.4	13.6	13.2	15,3
De 51 a 100 trabajadores	2.3	3.9	2.7	2.8	3.5	3.1	2.3	2.5	2.4	2.4	2.6	2,8
De 101 a 500 trabajadores	2.9	3.3	3.3	3.8	4.9	3.4	3.9	2.6	3.9	3.1	3.9	3,6
De 501 a más trabajadores	3.6	3.2	3.5	4.5	4.8	5.4	6.2	6.7	6.4	5.1	4.6	4,9
No especificado	0.5	0.3	0.4	0.3	0.1	0.4	0.1	0.6	0.1	0.0	0.0	0,2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100,0
Grupo de edad: 20-24 años												
De 2 a 10 trabajadores	494.975	483.323	504.825	483.245	505.976	479.977	496.721	511.657	555.985	557.131	550.781	511.327
De 11 a 50 trabajadores	153.494	187.807	194.471	215.365	189.222	211.745	212.311	194.813	184.652	190.780	185.174	192.712
De 51 a 100 trabajadores	49.277	52.556	36.631	53.117	60.273	52.115	61.745	54.571	67.200	49.312	73.869	55.515
De 101 a 500 trabajadores	78.288	86.661	86.331	92.836	96.119	93.899	99.517	91.333	85.632	107.976	115.311	93.991
De 501 a más trabajadores	78.769	108.513	112.398	96.616	112.058	161.933	155.290	157.651	158.048	152.098	135.543	129.902
No especificado	1.714	2.763	2.990	3.850	10.635	9.468	2.277	2.564	505	1.715	2.809	3.754
Total	856.518	921.622	937.646	945.029	974.282	1.009.137	1.027.861	1.012.589	1.052.022	1.059.012	1.063.488	987.201
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
De 2 a 10 trabajadores	57.8	52.4	53.8	51.1	51.9	47.6	48.3	50.5	52.8	52.6	51.8	51,8
De 11 a 50 trabajadores	17.9	20.4	20.7	22.8	19.4	21.0	20.7	19.2	17.6	18.0	17.4	19,5
De 51 a 100 trabajadores	5.8	5.7	3.9	5.6	6.2	5.2	6.0	5.4	6.4	4.7	6.9	5,6
De 101 a 500 trabajadores	9.1	9.4	9.2	9.8	9.9	9.3	9.7	9.0	8.1	10.2	10.8	9,5
De 501 a más trabajadores	9.2	11.8	12.0	10.2	11.5	16.0	15.1	15.6	15.0	14.4	12.7	13,2
No especificado	0.2	0.3	0.3	0.4	1.1	0.9	0.2	0.3	0.0	0.2	0.3	0,4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100,0

Tamaño de empresa (ocup. princ.)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Grupo de edad: 25-29 años												
De 2 a 10 trabajadores	443.695	441.058	443.534	444.493	429.483	446.189	458.393	453.533	466.297	463.358	496.584	453.329
De 11 a 50 trabajadores	188.223	214.401	213.266	172.182	178.746	192.289	221.053	203.798	209.202	209.504	200.388	200.277
De 51 a 100 trabajadores	47.091	55.590	59.318	58.848	69.036	60.562	67.013	65.883	63.064	66.147	73.348	62.355
De 101 a 500 trabajadores	85.522	114.492	93.379	97.758	129.720	118.044	117.305	125.554	111.368	114.193	117.974	111.392
De 501 a más trabajadores	121.298	107.609	127.016	138.589	149.940	171.770	169.822	202.973	183.035	183.086	167.247	156.580
No especificado	4.364	3.025	4.022	1.770	8.453	14.662	2.127	764	1.983	4.201	1.502	4.261
Total	890.193	936.176	940.535	913.640	965.377	1.003.516	1.035.713	1.052.505	1.034.949	1.040.490	1.057.044	988.194
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
De 2 a 10 trabajadores	49.8	47.1	47.2	48.7	44.5	44.5	44.3	43.1	45.1	44.5	47.0	45,9
De 11 a 50 trabajadores	21.1	22.9	22.7	18.8	18.5	19.2	21.3	19.4	20.2	20.1	19.0	20,3
De 51 a 100 trabajadores	5.3	5.9	6.3	6.4	7.2	6.0	6.5	6.3	6.1	6.4	6.9	6,3
De 101 a 500 trabajadores	9.6	12.2	9.9	10.7	13.4	11.8	11.3	11.9	10.8	11.0	11.2	11,3
De 501 a más trabajadores	13.6	11.5	13.5	15.2	15.5	17.1	16.4	19.3	17.7	17.6	15.8	15,8
No especificado	0.5	0.3	0.4	0.2	0.9	1.5	0.2	0.1	0.2	0.4	0.1	0,4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100,0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Anexo 8.- Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y categoría ocupacional, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)

Categoría ocupacional	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Grupo de edad: 15-19 años												
Empleador	4,604	4,394	5,776	10,409	3,239	4,951	2,561	3,744	218	2,128	1,220	3,931
Empleado	159,237	188,656	194,760	203,295	213,403	217,949	259,658	213,359	214,428	187,803	191,402	203,995
Obrero	370,524	386,525	377,584	410,434	375,855	410,367	384,666	370,825	361,310	308,824	313,408	370,029
Independiente	154,192	180,795	191,048	198,434	183,945	159,201	159,108	148,352	116,827	113,219	122,312	157,039
TFNR	527,512	531,063	498,755	483,704	507,643	469,227	460,420	451,921	408,581	398,533	372,030	464,490
Trabajador del hogar	113,851	100,389	97,804	81,369	68,056	73,039	53,803	42,133	38,256	36,233	28,110	66,640
Total	1,329,919	1,391,822	1,365,726	1,387,645	1,352,142	1,334,733	1,320,216	1,230,333	1,139,620	1,046,739	1,028,481	1,266,125
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Empleador	0.4	0.3	0.4	0.8	0.2	0.4	0.2	0.3	0.0	0.2	0.1	0.3
Empleado	12.0	13.6	14.3	14.7	15.8	16.3	19.7	17.3	18.8	17.9	18.6	16.3
Obrero	27.9	27.8	27.7	29.6	27.8	30.8	29.1	30.1	31.7	29.5	30.5	29.3
Independiente	11.6	13.0	14.0	14.3	13.6	11.9	12.1	12.1	10.3	10.8	11.9	12.3
TFNR	39.7	38.2	36.5	34.9	37.5	35.2	34.9	36.7	35.9	38.1	36.2	36.7
Trabajador del hogar	8.6	7.2	7.2	5.9	5.0	5.5	4.1	3.4	3.4	3.5	2.7	5.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 20-24 años												
Empleador	25,431	25,479	31,984	26,036	26,377	27,684	25,824	17,093	19,217	18,541	20,291	23,996
Empleado	441,782	486,147	503,946	514,210	572,330	607,730	625,886	628,718	610,181	634,097	686,768	573,800
Obrero	453,314	482,277	484,166	478,573	458,075	454,291	458,700	458,281	508,083	505,746	444,775	471,480
Independiente	335,426	317,429	315,563	324,099	306,495	319,112	282,706	289,457	278,799	291,771	314,657	306,865
TFNR	282,931	262,047	262,130	227,610	233,715	223,243	207,278	200,718	199,556	203,278	197,395	227,264
Trabajador del hogar	79,121	72,665	71,624	67,127	48,016	45,878	40,106	37,934	31,950	35,791	36,972	51,562
Total	1,618,005	1,646,045	1,669,414	1,637,655	1,645,008	1,677,939	1,640,500	1,632,201	1,647,786	1,689,223	1,700,858	1,654,967
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Empleador	1.6	1.6	1.9	1.6	1.6	1.7	1.6	1.1	1.2	1.1	1.2	1.5
Empleado	27.3	29.5	30.2	31.4	34.8	36.2	38.2	38.5	37.0	37.5	40.4	34.6
Obrero	28.0	29.3	29.0	29.2	27.9	27.1	28.0	28.1	30.8	29.9	26.2	28.5
Independiente	20.7	19.3	18.9	19.8	18.6	19.0	17.2	17.7	16.9	17.3	18.5	18.5
TFNR	17.5	15.9	15.7	13.9	14.2	13.3	12.6	12.3	12.1	12.0	11.6	13.7
Trabajador del hogar	4.9	4.4	4.3	4.1	2.9	2.7	2.4	2.3	1.9	2.1	2.2	3.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 25-29 años												
Empleador	69,719	76,145	63,905	73,156	47,966	60,125	55,002	47,824	49,932	54,871	50,949	59,054
Empleado	545,608	576,975	593,327	561,953	624,775	640,091	698,288	696,642	684,024	673,636	722,445	637,978
Obrero	401,133	412,120	418,645	423,605	427,966	439,729	437,530	457,553	444,282	464,722	453,335	434,602
Independiente	498,124	494,897	518,413	494,678	460,860	458,264	435,499	424,031	465,985	476,260	467,395	472,219

Categoría ocupacional	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
TFNR	205,257	185,759	191,705	172,839	173,129	159,574	151,608	160,262	164,223	161,342	144,779	170,043
Trabajador del hogar	59,966	64,957	55,416	44,176	52,511	42,225	29,176	35,139	37,378	29,470	26,349	43,342
Total	1,779,807	1,810,852	1,841,412	1,770,405	1,787,207	1,800,008	1,807,103	1,821,451	1,845,824	1,860,300	1,865,253	1,817,238
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Empleador	3.9	4.2	3.5	4.1	2.7	3.3	3.0	2.6	2.7	3.0	2.7	3.3
Empleado	30.7	31.9	32.2	31.7	35.0	35.6	38.6	38.3	37.1	36.2	38.7	35.1
Obrero	22.5	22.8	22.7	23.9	24.0	24.4	24.2	25.1	24.1	25.0	24.3	23.9
Independiente	28.0	27.3	28.2	27.9	25.8	25.5	24.1	23.3	25.3	25.6	25.1	26.0
TFNR	11.5	10.3	10.4	9.8	9.7	8.9	8.4	8.8	8.9	8.7	7.8	9.4
Trabajador del hogar	3.4	3.6	3.0	2.5	2.9	2.4	1.6	1.9	2.0	1.6	1.4	2.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total jóvenes 15-29 años												
Empleador	99,753	106,018	101,665	109,600	77,582	92,760	83,387	68,661	69,368	75,540	72,460	86,981
Empleado	1,146,627	1,251,777	1,292,033	1,279,458	1,410,508	1,465,770	1,583,833	1,538,719	1,508,633	1,495,536	1,600,615	1,415,773
Obrero	1,224,971	1,280,923	1,280,396	1,312,611	1,261,896	1,304,387	1,280,896	1,286,658	1,313,675	1,279,292	1,211,518	1,276,111
Independiente	987,741	993,121	1,025,024	1,017,211	951,300	936,577	877,313	861,841	861,612	881,250	904,364	936,123
TFNR	1,015,699	978,870	952,590	884,153	914,487	852,044	819,305	812,901	772,360	763,152	714,204	861,797
Trabajador del hogar	252,938	238,011	224,844	192,672	168,583	161,141	123,085	115,205	107,583	101,494	91,431	161,544
Total	4,727,730	4,848,719	4,876,552	4,795,705	4,784,356	4,812,680	4,767,819	4,683,985	4,633,230	4,596,263	4,594,592	4,738,330
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Empleador	2.1	2.2	2.1	2.3	1.6	1.9	1.8	1.5	1.5	1.6	1.6	1.8
Empleado	24.3	25.8	26.5	26.7	29.5	30.5	33.2	32.9	32.6	32.5	34.8	29.9
Obrero	25.9	26.4	26.3	27.4	26.4	27.1	26.9	27.5	28.4	27.8	26.4	26.9
Independiente	20.9	20.5	21.0	21.2	19.9	19.5	18.4	18.4	18.6	19.2	19.7	19.7
TFNR	21.5	20.2	19.5	18.4	19.1	17.7	17.2	17.4	16.7	16.6	15.5	18.2
Trabajador del hogar	5.4	4.9	4.6	4.0	3.5	3.4	2.6	2.5	2.3	2.2	2.0	3.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Anexo 9.- Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y sexo, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)

Sexo de la persona	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Grupo de edad: 15-19 años												
Mujer	593,933	622,935	608,871	610,499	587,711	566,252	578,732	516,836	500,732	457,871	453,280	554,332
Hombre	735,986	768,887	756,855	777,146	764,431	768,482	741,483	713,498	638,888	588,868	575,201	711,793
Total	1,329,919	1,391,822	1,365,726	1,387,645	1,352,142	1,334,733	1,320,216	1,230,333	1,139,620	1,046,739	1,028,481	1,266,125
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Mujer	44.7	44.8	44.6	44.0	43.5	42.4	43.8	42.0	43.9	43.7	44.1	43.8
Hombre	55.3	55.2	55.4	56.0	56.5	57.6	56.2	58.0	56.1	56.3	55.9	56.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 20-24 años												
Mujer	710,500	714,776	731,369	712,497	727,367	731,751	731,266	713,754	715,638	742,550	760,164	726,512
Hombre	907,505	931,268	938,045	925,158	917,641	946,187	909,235	918,447	932,149	946,674	940,695	928,455
Total	1,618,005	1,646,044	1,669,414	1,637,655	1,645,008	1,677,939	1,640,500	1,632,201	1,647,786	1,689,223	1,700,858	1,654,967
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Mujer	43.9	43.4	43.8	43.5	44.2	43.6	44.6	43.7	43.4	44.0	44.7	43.9
Hombre	56.1	56.6	56.2	56.5	55.8	56.4	55.4	56.3	56.6	56.0	55.3	56.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 25-29 años												
Mujer	765,718	768,677	811,430	761,368	766,757	783,670	736,482	765,185	814,010	792,311	787,309	777,538
Hombre	1,014,089	1,042,175	1,029,982	1,009,037	1,020,449	1,016,338	1,070,621	1,056,266	1,031,814	1,067,989	1,077,943	1,039,700
Total	1,779,807	1,810,852	1,841,412	1,770,405	1,787,206	1,800,008	1,807,103	1,821,451	1,845,824	1,860,300	1,865,253	1,817,238
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Mujer	43.0	42.4	44.1	43.0	42.9	43.5	40.8	42.0	44.1	42.6	42.2	42.8
Hombre	57.0	57.6	55.9	57.0	57.1	56.5	59.2	58.0	55.9	57.4	57.8	57.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 15-29 años												
Mujer	2,070,151	2,106,388	2,151,670	2,084,364	2,081,835	2,081,673	2,046,480	1,995,775	2,030,380	1,992,732	2,000,753	2,058,382
Hombre	2,657,580	2,742,330	2,724,882	2,711,341	2,702,521	2,731,007	2,721,339	2,688,211	2,602,851	2,603,531	2,593,839	2,679,948
Total	4,727,731	4,848,718	4,876,552	4,795,705	4,784,356	4,812,680	4,767,819	4,683,985	4,633,230	4,596,262	4,594,592	4,738,330

Sexo de la persona	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Mujer	43.8	43.4	44.1	43.5	43.5	43.3	42.9	42.6	43.8	43.4	43.5	43.4
Hombre	56.2	56.6	55.9	56.5	56.5	56.7	57.1	57.4	56.2	56.6	56.5	56.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia.

Anexo 10.- Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y lengua materna, 2007-2017 (En Nº de jóvenes y porcentaje)

Idioma o lengua materna	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Grupo de edad: 15-19 años												
Quechua	209,952	197,888	208,184	193,849	187,004	189,157	183,340	184,348	174,649	143,768	143,364	183,228
Castellano	1,077,246	1,158,587	1,124,477	1,151,638	1,132,090	1,111,047	1,103,753	1,007,984	934,378	860,181	846,969	1,046,214
Otros	42,721	35,347	33,065	42,157	33,048	34,529	33,123	38,001	30,592	42,790	38,149	36,684
Total	1,329,919	1,391,822	1,365,726	1,387,645	1,352,142	1,334,733	1,320,216	1,230,333	1,139,620	1,046,739	1,028,481	1,266,125
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Quechua	15.8	14.2	15.2	14.0	13.8	14.2	13.9	15.0	15.3	13.7	13.9	14.5
Castellano	81.0	83.2	82.3	83.0	83.7	83.2	83.6	81.9	82.0	82.2	82.4	82.6
Otros	3.2	2.5	2.4	3.0	2.4	2.6	2.5	3.1	2.7	4.1	3.7	2.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 20-24 años												
Quechua	188,312	182,672	168,160	170,721	151,307	158,690	133,841	141,853	157,811	150,421	142,536	158,757
Castellano	1,382,124	1,424,097	1,462,620	1,431,060	1,461,427	1,490,214	1,473,589	1,464,728	1,451,159	1,492,099	1,514,741	1,458,896
Otros	47,569	39,276	38,634	35,874	32,274	29,035	33,070	25,620	38,816	46,703	43,582	37,314
Total	1,618,005	1,646,044	1,669,414	1,637,655	1,645,008	1,677,939	1,640,500	1,632,201	1,647,786	1,689,223	1,700,858	1,654,967
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Quechua	11.6	11.1	10.1	10.4	9.2	9.5	8.2	8.7	9.6	8.9	8.4	9.6
Castellano	85.4	86.5	87.6	87.4	88.8	88.8	89.8	89.7	88.1	88.3	89.1	88.1
Otros	2.9	2.4	2.3	2.2	2.0	1.7	2.0	1.6	2.4	2.8	2.6	2.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 25-29 años												
Quechua	225,460	217,599	203,387	196,745	193,512	199,623	164,110	162,490	210,145	194,375	215,997	198,495
Castellano	1,492,402	1,543,573	1,595,110	1,533,844	1,553,361	1,567,919	1,603,016	1,620,809	1,585,038	1,606,381	1,595,534	1,572,453
Otros	61,945	49,680	42,915	39,816	40,333	32,466	39,978	38,152	50,642	59,544	53,722	46,290
Total	1,779,807	1,810,852	1,841,412	1,770,405	1,787,206	1,800,008	1,807,103	1,821,451	1,845,824	1,860,300	1,865,253	1,817,238
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Quechua	12.7	12.0	11.0	11.1	10.8	11.1	9.1	8.9	11.4	10.4	11.6	10.9
Castellano	83.9	85.2	86.6	86.6	86.9	87.1	88.7	89.0	85.9	86.4	85.5	86.5
Otros	3.5	2.7	2.3	2.2	2.3	1.8	2.2	2.1	2.7	3.2	2.9	2.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total: 15-29 años												
Quechua	623,724	598,159	579,731	561,315	531,823	547,470	481,291	488,691	542,605	488,564	501,897	540,479
Castellano	3,951,772	4,126,257	4,182,207	4,116,542	4,146,878	4,169,180	4,180,358	4,093,521	3,970,575	3,958,661	3,957,244	4,077,563
Otros	152,235	124,303	114,614	117,847	105,655	96,030	106,171	101,773	120,050	149,037	135,453	120,288
Total	4,727,731	4,848,718	4,876,552	4,795,705	4,784,356	4,812,680	4,767,819	4,683,985	4,633,230	4,596,262	4,594,592	4,738,330

Idioma o lengua materna	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Quechua	13.2	12.3	11.9	11.7	11.1	11.4	10.1	10.4	11.7	10.6	10.9	11.4
Castellano	83.6	85.1	85.8	85.8	86.7	86.6	87.7	87.4	85.7	86.1	86.1	86.1
Otros	3.2	2.6	2.4	2.5	2.2	2.0	2.2	2.2	2.6	3.2	2.9	2.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Anexo 11: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y nivel educativo alcanzado, 2007-2017 (En Nº de jóvenes y porcentaje)

Nivel de educación	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (1)	Promedio
Grupo de edad: 15-19 años												
Nivel educativo												
Sin nivel	116,043	118,258	100,870	86,086	79,954	61,122	54,239	44,670	36,696	35,798	27,233	69,179
Primaria	707,081	762,167	727,416	707,475	694,645	689,351	659,880	622,235	581,214	525,794	495,102	652,033
Secundaria	503,149	504,335	532,452	589,391	569,842	572,593	603,626	558,999	516,127	479,468	502,460	539,313
Superior	3,646	7,061	4,989	4,692	7,701	11,668	2,471	4,168	5,583	5,100	3,244	5,484
Otro											441	441
Total	1,329,919	1,391,822	1,365,726	1,387,645	1,352,142	1,334,733	1,320,216	1,230,073	1,139,620	1,046,160	1,028,481	1,266,049
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Sin nivel	8.7	8.5	7.4	6.2	5.9	4.6	4.1	3.6	3.2	3.4	2.6	5.3
Primaria	53.2	54.8	53.3	51.0	51.4	51.6	50.0	50.6	51.0	50.3	48.1	51.4
Secundaria	37.8	36.2	39.0	42.5	42.1	42.9	45.7	45.4	45.3	45.8	48.9	42.9
Superior	0.3	0.5	0.4	0.3	0.6	0.9	0.2	0.3	0.5	0.5	0.3	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 20-24 años												
Nivel educativo												
Sin nivel	127,898	111,781	94,180	82,453	77,573	82,570	65,184	69,252	57,366	60,641	41,398	79,118
Primaria	372,847	336,876	330,596	328,824	288,757	267,023	260,364	258,371	289,772	274,552	248,645	296,057
Secundaria	908,301	987,946	1,026,511	998,764	1,014,248	1,053,100	1,044,357	1,042,387	1,048,698	1,073,008	1,108,027	1,027,759
Superior	208,959	209,442	218,126	227,614	264,429	274,719	268,850	261,324	250,901	280,342	302,729	251,585
Otro											58	58
Total	1,618,005	1,646,044	1,669,414	1,637,655	1,645,008	1,677,412	1,638,755	1,631,334	1,646,737	1,688,543	1,700,857	1,654,524
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Sin nivel	7.9	6.8	5.6	5.0	4.7	4.9	4.0	4.2	3.5	3.6	2.4	4.8
Primaria	23.0	20.5	19.8	20.1	17.6	15.9	15.9	15.8	17.6	16.3	14.6	17.9
Secundaria	56.1	60.0	61.5	61.0	61.7	62.8	63.7	63.9	63.7	63.5	65.1	62.1
Superior	12.9	12.7	13.1	13.9	16.1	16.4	16.4	16.0	15.2	16.6	17.8	15.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 25-29 años												
Nivel educativo												

Nivel de educación	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (1)	Promedio
Sin nivel	180,837	171,883	147,933	131,509	130,108	103,516	100,444	106,856	108,383	103,440	88,314	124,838
Primaria	417,228	382,635	373,199	364,423	326,740	324,132	316,751	314,910	330,701	335,622	327,297	346,694
Secundaria	763,874	796,784	830,578	794,887	845,272	853,190	862,369	850,668	889,611	870,108	900,075	841,583
Superior	417,868	459,285	489,702	479,586	485,086	519,170	527,540	549,017	516,663	550,067	545,649	503,603
Otro											2,685	2,685
Total	1,779,807	1,810,588	1,841,412	1,770,405	1,787,206	1,800,008	1,807,103	1,821,451	1,845,357	1,859,238	1,864,021	1,816,963
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Sin nivel	10.2	9.5	8	7.4	7.3	5.8	5.6	5.9	5.9	5.6	4.7	6.9
Primaria	23.4	21.1	20.3	20.6	18.3	18.0	17.5	17.3	17.9	18.1	17.6	19.1
Secundaria	42.9	44.0	45.1	44.9	47.3	47.4	47.7	46.7	48.2	46.8	48.3	46.3
Superior	23.5	25.4	26.6	27.1	27.1	28.8	29.2	30.1	28	29.6	29.3	27.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total 15-29 años												
Sin nivel	424,778	401,922	342,983	300,048	287,635	247,208	219,867	220,778	202,445	199,879	156,945	273,135
Primaria	1,497,156	1,481,678	1,431,211	1,400,722	1,310,142	1,280,506	1,236,995	1,195,516	1,201,687	1,135,968	1,071,044	1,294,784
Secundaria	2,175,324	2,289,065	2,389,541	2,383,042	2,429,362	2,478,883	2,510,352	2,452,054	2,454,436	2,422,584	2,510,562	2,408,655
Superior	630,473	675,788	712,817	711,892	757,216	805,557	798,861	814,509	773,147	835,509	851,622	760,672
Total	4,727,731	4,848,453	4,876,552	4,795,704	4,784,356	4,812,154	4,766,075	4,682,858	4,631,715	4,593,940	4,590,173	4,737,246
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Total 15-29 años												
Sin nivel	9.0%	8.3%	7.0%	6.3%	6.0%	5.1%	4.6%	4.7%	4.4%	4.4%	3.4%	5.7%
Primaria	31.7%	30.6%	29.3%	29.2%	27.4%	26.6%	26.0%	25.5%	25.9%	24.7%	23.3%	27.3%
Secundaria	46.0%	47.2%	49.0%	49.7%	50.8%	51.5%	52.7%	52.4%	53.0%	52.7%	54.7%	50.9%
Superior	13.3%	13.9%	14.6%	14.8%	15.8%	16.7%	16.8%	17.4%	16.7%	18.2%	18.5%	16.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

(1) El año 2017 contiene datos sin clasificar, por lo que el total diverge de la cifra de PEA juvenil ocupada.

Anexo 12: Perú: Población juvenil (15-29 años) ocupada según grupos de edad y participación en alguna organización generadora de capital social, 2007-2017 (En N° de jóvenes y porcentaje)

Participación en alguna organización	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Grupo de edad: 15-19 años												
No participa	911,043	960,499	970,290	944,035	931,712	924,091	974,155	918,728	854,255	796,161	787,190	906,560
Participa	418,876	431,323	395,436	443,610	420,430	410,642	346,060	311,605	285,365	250,578	241,291	359,565
Total	1,329,919	1,391,822	1,365,726	1,387,645	1,352,142	1,334,733	1,320,216	1,230,333	1,139,620	1,046,739	1,028,481	1,266,125
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
No participa	68.5	69.0	71.1	68.0	68.9	69.2	73.8	74.7	75.0	76.1	76.5	71.9
Participa	31.5	31.0	29.0	32.0	31.1	30.8	26.2	25.3	25.0	23.9	23.5	28.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 20-24 años												
No participa	1,126,747	1,197,820	1,216,792	1,193,392	1,210,785	1,275,099	1,285,877	1,294,769	1,295,719	1,370,934	1,407,321	1,261,387
Participa	491,258	448,225	452,622	444,263	434,223	402,840	354,623	337,432	352,067	318,289	293,538	393,580
Total	1,618,005	1,646,045	1,669,414	1,637,655	1,645,008	1,677,939	1,640,500	1,632,201	1,647,786	1,689,223	1,700,858	1,654,967
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
No participa	69.6	72.8	72.9	72.9	73.6	76.0	78.4	79.3	78.6	81.2	82.7	76.2
Participa	30.4	27.2	27.1	27.1	26.4	24.0	21.6	20.7	21.4	18.8	17.3	23.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad: 25-29 años												
No participa	1,224,472	1,309,579	1,345,055	1,302,390	1,322,912	1,349,374	1,407,067	1,433,448	1,456,760	1,490,990	1,514,045	1,377,827
Participa	555,335	501,273	496,357	468,015	464,295	450,634	400,036	388,003	389,064	369,310	351,208	439,412
Total	1,779,807	1,810,852	1,841,412	1,770,405	1,787,207	1,800,008	1,807,103	1,821,451	1,845,824	1,860,300	1,865,253	1,817,238
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
No participa	68.8	72.3	73.0	73.6	74.0	75.0	77.9	78.7	78.9	80.2	81.2	75.8
Participa	31.2	27.7	27.0	26.4	26.0	25.0	22.1	21.3	21.1	19.9	18.8	24.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Participación en alguna organización	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Total: 15-29 años												
No participa	3,262,261	3,467,898	3,532,137	3,439,817	3,465,409	3,548,563	3,667,100	3,646,945	3,606,734	3,658,085	3,708,556	3,545,773
Participa	1,465,469	1,380,821	1,344,415	1,355,888	1,318,947	1,264,117	1,100,719	1,037,040	1,026,496	938,178	886,036	1,192,557
Total	4,727,730	4,848,719	4,876,552	4,795,705	4,784,356	4,812,680	4,767,819	4,683,985	4,633,230	4,596,263	4,594,592	4,738,330
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
No participa	69.0	71.5	72.4	71.7	72.4	73.7	76.9	77.9	77.8	79.6	80.7	74.9
Participa	31.0	28.5	27.6	28.3	27.6	26.3	23.1	22.1	22.2	20.4	19.3	25.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Anexo 13

Características de la ENAHO

1. **Objetivos:**

- Generar indicadores, que permitan conocer la evolución de la pobreza, del bienestar y de las condiciones de vida de los hogares.
- Efectuar diagnósticos sobre las condiciones de vida y pobreza de la población.
- Medir el alcance de los programas sociales en la mejora de las condiciones de vida de la población.
- Servir de fuente de información a instituciones públicas y privadas, así como a investigadores.
- Permitir la comparabilidad con investigaciones similares, en relación a las variables investigadas.

1. **Cobertura Geográfica:** La encuesta se realiza en el ámbito Nacional, en el área urbana y rural, en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao.

2. **Cobertura Temática:** Comprende:

Utilizadas en esta investigación

- Características de la vivienda y del hogar – ENAHO01. Módulo 100.
- Características de los miembros del hogar – ENAHO01 – Módulo 200.
- Educación – ENAHO01A. Módulo 300.
- Empleo e ingreso - ENAHO01A. Módulo 500.
- Participación ciudadana – ENAHO. Módulo 800.

Otras

- Salud
- Gastos del hogar
- Programas sociales
- Ingreso del trabajador independiente o empleador o patrono
- Ingreso del productor agropecuario
- Módulo Gobernabilidad, democracia y transparencia

3. **Período de ejecución:** Desde mayo del 2003 en forma continua.

4. **Cuestionarios empleados en la presente investigación:** ENAHO 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017.

5. **Metodología de estimación:** Involucra el uso de un peso o factor de expansión para cada registro, que será multiplicado por todos los datos que conforman el registro correspondiente. **Método de entrevista:** Directa

Anexo 14
Datos utilizados para la comprobación cuantitativa

Variable	Escala	Codificación	Base de datos	Comentarios
Dependiente				
[decente] Usa p511a: contrato	Nominal Categórica	1 Desarrolla trabajo decente, 0 Desarrolla trabajo no decente. Para <u>contrato</u> 7=1 "Sin contrato" 1 2=3 "Indefinido y plazo fijo" 4 5 6 8 . =2 "Otros" Para <u>RMV</u> 1 "Menor a una RMV" 1 "Entre 1 y 2 RMV" 2 "Mayor a 2 RMV"	Módulo 500.	Se considera trabajo decente cuando mínimamente cumple con 2 requisitos básicos: a) cuenta con contrato laboral, b) RMV >=1 RMV Se tuvo en cuenta distintos niveles de RMV a lo largo del período estudiado: Desde el 01.01.2006: RMV=S/500. Desde el 01.10.2007: RMV= S/530. Desde el 01.02.2011: RMV= S/600. Desde el 15.08.2011: RMV= S/675. Desde el 01.06.2012: RMV= S/750. Desde el 01.05.2016: RMV= S/850. Desde el 01.04.2018: RMV= S/930.
Independientes				
[edad] p 208a	Cuantitativa	Edad en años.	Módulo 200	Se refiere al período transcurrido entre la fecha de nacimiento del/la joven y el día de la entrevista.
[sexo] P 207	Nominal Dicotómica	1 Hombre, 2 Mujer Esta es recodificada	Módulo 200	El sexo de los entrevistados. Identificados como hombre o mujer.

Variable	Escala	Codificación	Base de datos	Comentarios
[educa] Usa las variables p301 (Nivel educativo que aprobó) y p301b (años de estudio que aprobó).	Cuantitativa	Para nivel educativo que aprobó: 1 Sin nivel, 2 Inicial, 3 Primaria incompleta, 4 Primaria completa, 5 Secundaria incompleta, 6 Secundaria completa, 7 Sup. No Univ. Incompleta, 8 Sup. No Univ. Completa, 9 Sup. Univ. Incompl., 10 Sup. Univ. Completa, 11 Post-grado Universitario, 99 Missing value.	Módulo 300	Se refiere al total de años de estudio. Dependiendo del grado aprobado y los años que aprobó, se generan la cantidad total de años estudiados. Ejemplo de construcción de la variable educa Si es un joven que siguió solo secundaria incompleta (3 años aprobados), entonces los años de estudio totales educa =6 (primaria completa) + 3 (secundaria incompleta).
[estatal] p 301d.	Nominal Dicotómica	1 Estatal, 2 No estatal, 9 Missing value. Esta es recodificada	Módulo 300	Centro de Estudios. Identifica si el colegio de procedencia donde se estudió es de régimen estatal o particular.
[formal ocupinf	Nominal Dicotómica	1 "Informal" 2 "Formal" Esta es recodificada	Módulo 500	Identifica si el empleo realizado es formal o informal
[edujefeh] Usa p203a y p203b	Cuantitativa	Construcción similar a [educa]	Módulo 300	Se refiere al total de años de estudio del jefe del hogar.
[empjefeh] En base a p203a	Nominal Dicotómica	1 "Trabaja" 0 "No trabaja"	Módulo 500	Se refiere a la condición de actividad del jefe de hogar
[internet] p1144	Nominal Dicotómica	1 "Con internet" 0 "Sin internet"	Módulo 100	Si el hogar cuenta con Internet

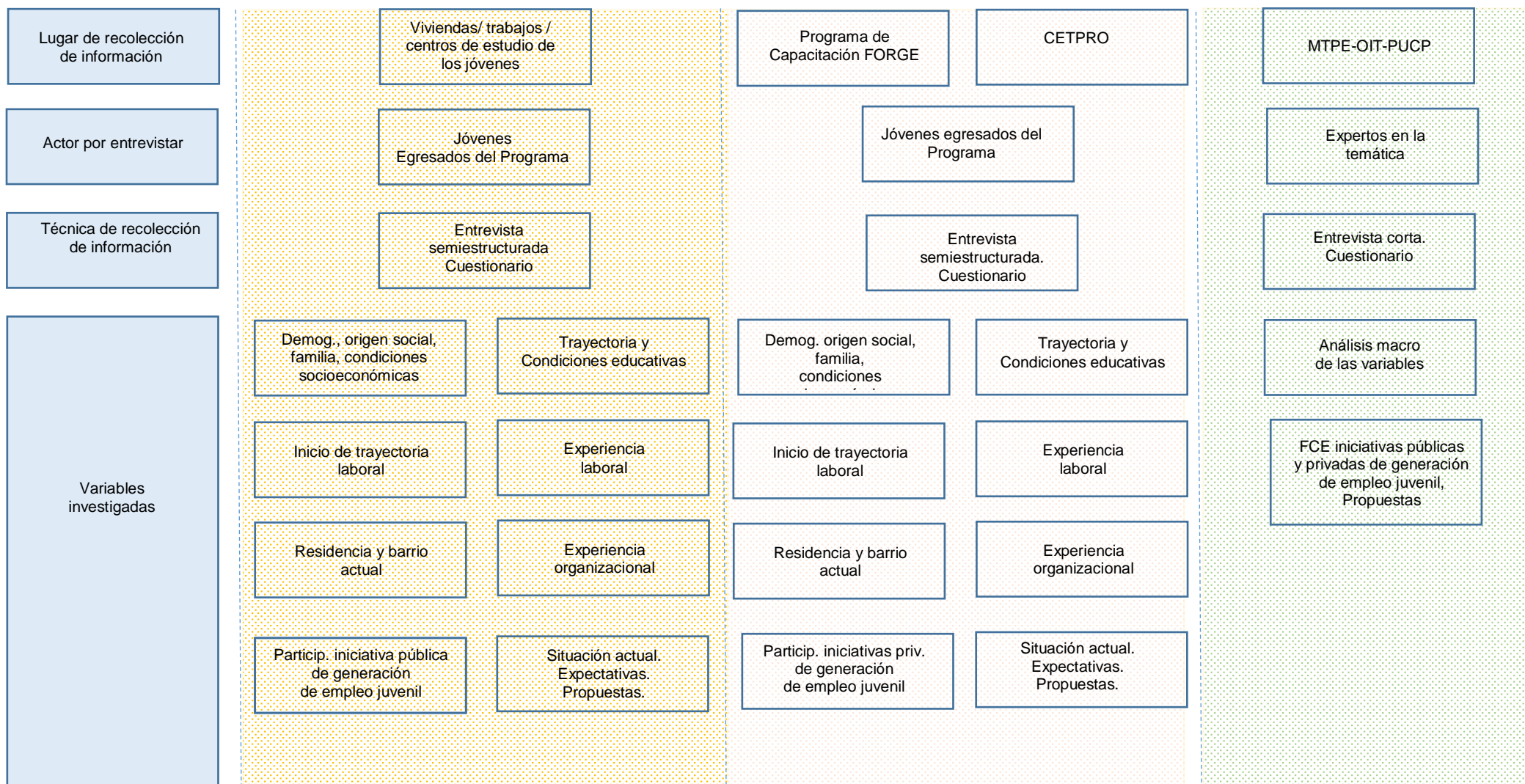
Variable	Escala	Codificación	Base de datos	Comentarios
[agua] En base a P 110	Nominal categórica se transforma a dicotómica	Para p110 1 Red pública, dentro de la vivienda, 2 Red pública, fuera de la vivienda, 3 Pílon de uso público, 4 Camión –cisterna u otro similar, 5 Pozo, 6 Río, acequia, manantial o similar, 7 Otro. 1=1 "Serv. de agua adecuado" 2/7=0 "Serv. de agua inadecuado"	Módulo 100	Abastecimiento de agua en el hogar.
[electric] P1121	Nominal categórica	1 "Con serv. de electricidad" 0 "Sin serv. de electricidad"	Módulo 100	Identifica si el hogar dispone o no de electricidad.
[rama2] [rama3] [rama4] [rama5] En base a r5r4mtpe2	Nominal categórica	1 2 = 1 "Extractivo" 3 4 = 2 "Industria" 5 = 3 "Construcción" 6 = 4 "Comercio" 7 8 9 = 5 "Servicios"	Módulo 500	Identifica la rama de actividad económica en la que labora el joven.
[lengua2] [lengua3] [lengua4]	Nominal categórica	1=1 "Quechua" 4=2 "Castellano" 2 3 5 6 7 8=3 "Otros"	Módulo 200	Se refiere al idioma o lengua materna

Variable	Escala	Codificación	Base de datos	Comentarios
[capsocial4] En base a p801	Nominal categórica	p801_i Con i=1...20, Siendo cada i un tipo distinto de agrupación	Módulo 800	Se refiere a la pertenencia a este tipo de instituciones: Productiva, asociaciones profesionales, servicios, orden y control, culturales y deportivas. Lo que determina mayores posibilidades laborales para los jóvenes.
[urb_ru] Construida en base a la variable estrato	Nominal Dicotómica	Para estrato: 1 De 500 000 a más habitantes. 2 De 100 000 a 499 999 habitantes. 3 De 50 000 a 99 999 habitantes. 4 De 20 000 a 49 999 habitantes. 5 De 2 000 a 19 999 habitantes. 6 De 500 a 1 999 habitantes. 7 Área de Empadronamiento Rural (AER) Compuesto 8 Área de Empadronamiento Rural (AER) Simple Se <u>recodificó</u> 1/5=1 "Urbano" 6/8=0 "Rural"	Presente en todas las bases de datos de la ENAHO	Estrato geográfico determina la cantidad de habitantes albergados en cada estrato geográfico.
rango	Nominal categórica	1 "Menor a 1 RMV" 2 "Entre 1 y 2 RMV" 3 "Mayor a 2 RMV"	Módulo 500	Rango de ingresos laborales (ocupación principal y secundaria)

Fuente: ENAHO 2007-2017

Elaboración: Propia

Anexo 15: Elaboración de instrumentos para el recojo de información y análisis de datos



Anexo 16: Guía de Entrevista a Jóvenes³⁶

Casos de trayectoria laboral de jóvenes que participan (que no participan) en iniciativas públicas o privadas de generación de empleo juvenil para el análisis de su acceso a trabajo decente

Indicación General:

La siguiente guía tiene por objetivo destacar los temas e información que debe reunir el investigador a lo largo de sus entrevistas con los/las jóvenes cuyos “casos de trayectoria laboral” se le ha encargado reconstruir y narrar. No son preguntas que deben ser formuladas literalmente al joven entrevistado. La pregunta de investigación principal que orienta este estudio es la siguiente:

¿De qué manera contar con mayor capital humano, mayor capital social y participar de iniciativas públicas o privadas de generación de empleo juvenil, contribuyen a que un joven logre desempeñar un trabajo decente?

Presentación y consentimiento informado

Buenos días/tardes, mi nombre es.....

Actualmente estamos haciendo un estudio sobre qué factores influyen en que los jóvenes que participan en iniciativas públicas o privadas de generación de empleo juvenil logren desempeñar un trabajo decente, para realizar propuestas que contribuyan a implementar políticas y programas que beneficien a jóvenes como tú, en su calidad de vida y bienestar.

¿Lo podemos tutear?. Muchas gracias. Eso contribuirá a crear un ambiente de confianza.

Pedido de consentimiento informado escrito o grabado

Quisiera pedirte un poco de tu tiempo para conversar sobre tu vida y cómo diversos aspectos han influenciado en tus posibilidades de empleo. No buscamos respuestas correctas o incorrectas, lo que nos interesa es conocer tus opiniones de acuerdo a tus propias experiencias.

Tu participación en esta investigación es totalmente VOLUNTARIA. Puedes elegir participar o no, y tu decisión será respetada. Puedes retirarte de la entrevista en cualquier momento o no responder a algunas preguntas que no quieras responder. Por lo tanto, solicitamos tu consentimiento para realizar esta investigación.

Quisiera preguntarte también si estás de acuerdo en que grabe esta conversación para tener un mejor registro de lo que expresas. Por mi parte me comprometo a que la información que brindes será ANÓNIMA y CONFIDENCIAL, es decir, no se revelará tu nombre y los datos se harán conocidos preservando siempre tu identidad personal, de modo que no te veas expuesto de ninguna manera. Gracias.

[Se le alcanza al joven el siguiente formato para firmar]

³⁶ Basado en el cuestionario planteado por Martín Benavides, Juan León, Álvaro Paredes Valderrama y Diana La Riva para el informe denominado “Capital social y logro ocupacional en contextos de segregación”.

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO (nombre del entrevistador) vengo realizando un estudio académico sobre qué factores influyen en que jóvenes que participan en iniciativas públicas o privadas de generación de empleo juvenil accedan a trabajo decente, para realizar propuestas que contribuyan a implementar políticas y programas que beneficien a los jóvenes en su calidad de vida y bienestar.

La investigación consiste en contestar una entrevista sobre su vida, trayectoria laboral y cómo diversos aspectos han influenciado en sus posibilidades de empleo. No buscamos respuestas correctas o incorrectas, lo que nos interesa es conocer sus respuestas de acuerdo a sus propias experiencias.

Su participación en esta investigación es totalmente VOLUNTARIA. Puede elegir participar o no, y su decisión será respetada. Puede retirarse de la entrevista en cualquier momento o no responder a algunas preguntas que no quiera responder.

Las entrevistas serán individuales, con una duración aproximada de 90 minutos, con preguntas que requerirán hacer narraciones de temas específicos.

Por lo tanto, le pedimos su consentimiento para realizar esta investigación.

Además se solicita su consentimiento para grabar esta conversación y transcribirla, de modo que se cuente con un mejor registro de lo que exprese.

La información brindada será ANÓNIMA y CONFIDENCIAL, omitiendo cualquier detalle que pueda identificarlo. Una vez transcrita, la entrevista será borrada, de modo que su identidad será preservada y para su difusión académica se asignarán nombres ficticios que identifiquen la narración, por lo que nadie podrá reconocer que el texto de la entrevista corresponde a sus vivencias. Muchas gracias.

Participante, Acepto participar

.....
Firma del (la) entrevistado(a)

Entrevistadora, me comprometo a cumplir estas normas

.....
Firma del (la) entrevistador(a)

DATOS DE LA ENTREVISTA

Fecha	Día..... Mes.....	Día..... Mes.....
Hora de inicio		
Hora de término		
Resultado		

Resultado: 1. Completa, 2. Incompleta, 3. Aplazada, 4. Rechazo, 5. Otros.....

Casos de trayectoria laboral de jóvenes que participan en iniciativas públicas o privadas de generación de empleo juvenil, para el análisis de factores influyentes en su acceso a empleo decente

GUÍA DE ENTREVISTA

DATOS GENERALES

Nombre completo del entrevistado/a:.....
Sexo (F/M)..... Edad.....
Lugar y fecha de nacimiento:
Lengua materna:
Dirección exacta de la vivienda:
Celular de referencia:

Después de recopilar los datos generales, la entrevista se desarrollará por temas y dentro de cada tema se explorarán los episodios y las transiciones más relevantes para la biografía del joven, los cuales se ordenarán cronológicamente en una línea de tiempo que el investigador y el joven construirán conjuntamente.

A. DETERMINANTES DE LA OFERTA LABORAL

En esta sección interesa obtener información sobre características demográficas, socioeconómicas y educativas del joven, las relaciones familiares en el hogar formado por sus padres para establecer cronológicamente cómo influencia sobre la historia laboral del joven. Asimismo, permite averiguar qué familiares son parte de las redes de contactos que actualmente tiene el joven, qué características socioeconómicas y educativas tienen estos familiares, y qué tipos de ayuda pueden haberle brindado a lo largo de su vida.

A.1 DEMOGRÁFICAS, ORIGEN SOCIAL, LA FAMILIA Y CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS³⁷

1. ¿Dónde naciste?
2. ¿Dónde viviste en tu niñez? ¿En un ámbito rural o urbano?³⁸
3. ¿Cuál es tu lengua materna?
4. Nombra a las personas de tu familia nuclear (padres, hermanos) con la que vivías y el parentesco.
5. ¿Qué nivel educativo (grado académico alcanzado) tenían?
6. ¿En qué trabajaban tus padres: qué actividades comprendían sus labores cotidianas?
7. En tu vivienda contaban con estos servicios públicos:
 - Agua potable
 - Electricidad
 - Internet

NOTA: A continuación se averigua sobre los miembros del barrio que componían las redes del joven.

8. ¿Tenías familiares o amigos viviendo en el mismo barrio (sin contar a aquellos familiares que podrían haber vivido en tu residencia)?
9. ¿Los veías y compartían actividades habitualmente?
10. ¿Mantienes contacto con ellos?
11. ¿Has recurrido a esos familiares o amigos en algún momento relevante de tu vida, especialmente en lo laboral?

A.2 TRAYECTORIA EDUCATIVA Y SUS CONDICIONES

En esta parte se exploran los episodios relevantes de la experiencia educativa del joven: formación escolar, educación superior o técnica; así como interrupciones en la trayectoria educativa del joven. Se colocará especial énfasis en registrar las características de los centros educativos y de los compañeros y amigos que en ellos haya

³⁷ Cada uno de los sub-índices corresponde a las transiciones que deben ser consignados en la línea de tiempo para cada campo temático; asimismo, dentro de cada uno de estos sub-índices, se indica cuándo registrar y detallar episodios puntuales.

³⁸ Siguiendo el Manual del Empadronador del INEI, aquí se entiende por área rural aquella que no tiene más de 100 viviendas contiguas, ni es capital de distrito; mientras que se entiende por área urbana aquel que tiene más de 100 viviendas contiguas y en promedio 500 habitantes, además, se incluyen a todos los centros poblados capitales de distrito.

formado el joven a lo largo de su vida. Este ordenamiento cronológico de los eventos de la historia educativa del joven permitirá establecer la influencia que ha tenido sobre su trayectoria laboral. Se culmina preguntando por las personas que –mediante la experiencia educativa- forman parte de la red de contactos actual del joven, así como sus características socioeconómicas y nivel educativo, y qué tipos de ayuda pueden haberle brindado o podrían dar en futuro.

A.2.1 La escuela primaria:

12. ¿A qué edad empezaste la escuela?
13. ¿Dónde se ubicaba tu escuela primaria: distrito, provincia, región? ¿En una área rural o urbana?
14. ¿Cuánto tiempo te tomaba llegar a esa escuela desde tu residencia?
15. ¿Qué tipo de escuela era:
16. ¿Pública o privada?
17. ¿Mixto o sólo de varones/mujeres?
18. ¿Multigrado (más de un grado por aula y profesor)?
19. ¿Cómo describirías la infraestructura de esa escuela: estado de las paredes, techos, carpetas?
20. ¿Cómo era su rendimiento académico³⁹ (promedio de 1 a 20)?
21. ¿Mantienes contacto con tus amigos de primaria?
22. ¿Has recurrido a esos amigos en algún episodio relevante de tu vida, especialmente en lo laboral?
23. ¿Cómo evaluarías tu experiencia en esa escuela? (Ej: lo aprendido, personas que conoció, etc.)

A.2.2 La escuela secundaria

24. ¿A qué edad empezaste tu formación secundaria?
25. ¿Dónde se ubicaba esta escuela: distrito, provincia, región? ¿En una área rural o urbana?
26. ¿Cuánto tiempo te tomaba llegar a esa escuela desde tu residencia?
27. ¿Qué tipo de escuela era:
 - Pública o privada?
 - Mixto o sólo de varones/mujeres?
 - Multigrado (más de un grado por aula y profesor)?
28. ¿Cómo describirías la infraestructura de esa escuela: estado de las paredes, techos, carpetas?
29. ¿Cómo era tu rendimiento académico (promedio de 1 a 20)?
30. ¿Cuáles eran las características socioeconómicas de tus amigos (**referente:** trabajo de sus padres, nivel de estudio de sus padres, características de su vivienda, acceso a servicios públicos) y su rendimiento académico?
31. ¿Qué espacios y actividades fuera de la escuela solías compartir con tus amigos de secundaria?
32. ¿Mantienes contacto con esos amigos?
33. ¿Ha recurrido a esos amigos en algún episodio relevante de tu vida, especialmente en lo laboral?
34. ¿Cómo evaluarías tu experiencia en esa escuela?

A.2.3 Interrupción de los estudios escolares

35. ¿En algún momento se interrumpieron tus estudios? ¿Qué edad tenías cuando ocurrió, y en qué grado académico te encontrabas?
36. ¿A qué se debió este hecho?
37. ¿A qué actividades te dedicaste mientras no estudiabas?
38. ¿Cuáles fueron las principales dificultades que enfrentaste en este período?
39. ¿Algún familiar (padres, hermanos, otros familiares) o amigo te prestó ayuda: te motivaron a seguir estudiando, brindaron apoyo económico, etc.?

³⁹ Por rendimiento académico nos referimos a las calificaciones obtenidas en los cursos del centro educativo.

40. ¿Cómo evaluarías el período en el que dejaste la escuela?

A.2.4 Retorno a la escuela

41. ¿Retomaste los estudios escolares?

NOTA: Si el joven **no** retomó los estudios en la escuela, preguntar si consideró regresar y concluir la escuela; además, pida al joven que identifique las principales razones por las que no consideró regresar a la escuela, o si lo consideró, por qué no lo hizo.

Si el joven **sí** regresó a la escuela, indagamos lo siguiente:

42. ¿Qué edad tenías cuando volviste a la escuela? ¿A qué grado académico re-ingresaste?

43. ¿Retomaste los estudios en el mismo centro educativo al que solías asistir, o fue a una nueva escuela?

44. ¿A qué se debió tu regreso a la escuela? ¿Qué condiciones lo permitieron?

A.2.5 Estudios superiores: técnicos y/o universitarios

45. ¿Seguiste estudios superiores?

NOTA: Si el joven **no** siguió estudios superiores.

46. ¿Consideraste seguir estudios superiores?

NOTA: Si no lo consideró

47. ¿Cuáles fueron las principales razones por las cuales consideraste no realizar estudios superiores?

NOTA: Si sí lo consideró y no lo hizo

48. ¿Por qué no lo hiciste?

NOTA: Si el joven **sí** siguió estudios superiores, exploramos las experiencias que tuvo en el centro educativo (instituto o universidad) en el que realizó sus estudios por la mayor cantidad de tiempo.

49. ¿A qué edad empezaste tu formación superior?

50. ¿Culminaste tus estudios? ¿A qué edad?

51. ¿Estudiaste en un centro educativo público o privado?

52. ¿Dónde se ubicaba ese centro educativo: distrito, ciudad, provincia, región, país?

53. ¿Cómo financiaste tus estudios superiores: matrícula, pensiones, alimentación, vivienda, etc.?

54. ¿Recibiste algún tipo de ayuda de personas u organizaciones que no sean tus padres?

55. ¿Qué carrera técnica o profesional estudiaste?

56. ¿La concluíste sin interrupciones? ¿En cuánto tiempo?

57. ¿Por qué elegiste esa carrera y no otra? ¿Qué expectativas tenías?

58. ¿Qué fuentes de información y personas influyeron en tu decisión de estudiar tu carrera?

59. ¿Cómo era su rendimiento académico?

60. La carrera que estudiaste. ¿Eras lo que esperabas?

61. ¿Quiénes formaban tu grupo de amigos?

62. ¿Cuáles eran las características socioeconómicas (**referente:** trabajo de sus padres, estudio de sus padres, características de su vivienda, acceso a servicios públicos) y el rendimiento académico de esos amigos?

63. ¿Qué percepciones y actitudes mostraban tus amigos hacia los estudios superiores?

64. ¿Qué espacios y actividades extra-académicas solías compartir con tus amigos?

65. ¿Todavía mantienes contacto con esos amigos?

66. ¿Ha recurrido a esos amigos en algún episodio relevante de su vida, especialmente en lo laboral?

67. ¿Cómo evaluaría el período que pasó en ese centro educativo?

A.2.6 Interrupción de los estudios superiores

68. ¿En algún momento se interrumpieron tus estudios? ¿Qué edad tenías cuando ocurrió, y en qué ciclo de la carrera te encontrabas?
69. ¿A qué se debió este hecho?
70. ¿Qué acciones tomaste al respecto? ¿A qué actividades te dedicaste mientras no estudiabas?
71. ¿Cuáles fueron las principales dificultades que enfrentaste en este período?
72. ¿Algún familiar/ amigo te prestó ayuda: te motivaron a seguir estudiando, brindaron apoyo económico, etc.?
73. ¿Cómo evaluarías el período en el que dejaste los estudios superiores?

A.2.7 Retorno a los estudios superiores

74. ¿Retomaste a los estudios superiores?

NOTA: Si el joven **no** retomó los estudios

75. ¿Consideraste retomar y concluir tus estudios?

NOTA: Si el joven no consideró retomar los estudios

76. ¿Cuáles fueron las principales razones para no retomar los estudios?

NOTA: Si el joven sí consideró retomar los estudios, pero no lo hizo

77. ¿Por qué no retomaste los estudios?

NOTA: Si el joven **sí** retomó los estudios superiores

78. ¿A qué ciclo de la carrera re-ingresaste?
79. ¿Retomaste los estudios en el mismo centro educativo al que solías asistir, o fue a una nueva escuela?
80. ¿A qué se debió tu regreso a los estudios superiores? ¿Qué condiciones lo permitieron?
81. ¿Qué apreciación tienes sobre el rol de los estudios básicos y superiores en la vida de una persona?

A. EL JOVEN EN EL MERCADO LABORAL

Se investigará el inicio del joven en el trabajo remunerado, cambios de lugares de trabajo y de tipos de ocupación. Para conocer si se trata de condiciones de TRABAJO DECENTE, interesará registrar las características de la relación laboral y del trabajo realizado. Se ordenará cronológicamente la historia laboral del joven para establecer causalidades que expliquen su destino ocupacional. Se pregunta además por las personas que –mediante la experiencia laboral– forman parte de la red de contactos actual del joven, así como sus características socioeconómicas y nivel educativo, y qué tipos de ayuda pueden haberle brindado o podrían dar en futuro.

B.1 INICIO DE LA TRAYECTORIA LABORAL

1. ¿A qué edad desempeñaste tu primera ocupación remunerada?
2. ¿Cuál fue tu primer trabajo? ¿Qué actividades comprendía?
3. ¿Hasta qué edad permaneciste en ese primer trabajo? ¿Por cuánto tiempo estuviste allí?
4. ¿Cuál era la rama de actividad de económica de la empresa en que laborabas?
5. ¿Dónde realizabas tu trabajo: distrito, provincia, región? ¿En una área rural o urbana?
6. ¿Cuánto tiempo te tomaba llegar a tu lugar de trabajo desde tu vivienda? ¿Qué medio de transporte usabas para llegar a tu trabajo?

B.2 EXPERIENCIA LABORAL

7. ¿Con cuántas personas trabajabas en ese lugar?
8. ¿Qué tipo de contrato tenías?
9. ¿Tu remuneración era mayor a la RMV de entonces? VER TABLA

10. ¿Tenías un seguro de salud del trabajo?
11. ¿Cuánto tiempo del día dedicabas a realizar este primer trabajo? ¿Cuántos días a la semana debías trabajar?
12. ¿Estaba relacionado dicho trabajo con lo que habías estudiado en la universidad/instituto/colegio?

NOTA

Explore con mucho **detalle cómo consiguió** el joven su primer trabajo remunerado, especialmente indague el papel que jugaron las redes del joven en este episodio laboral.

13. Conseguiste el trabajo:
 - ¿A través de anuncios públicos: en periódicos, calles, locales de empresas, etc.?
 - ¿A través de una recomendación personal de alguien que te conocía: un familiar, amigo, vecino, pareja, etc.? ¿Qué características socioeconómicas (**referente**: trabajo, características de su vivienda, acceso a servicios públicos) y nivel educativo tenían estas personas que te recomendaron?
 - A través de alguna organización y/o sus miembros: agencias de intermediación laboral, programas públicos de empleo, miembros de algún partido político, Iglesia, etc? ¿Cuál?
14. ¿Te encontrabas buscando trabajo, o te encontraste con la oportunidad laboral aunque no la estuvieras buscando?
15. ¿Cuáles fueron los **motivos** que te llevaron a tomar tu primer trabajo remunerado?
 - Necesidad económica para: pagar tus estudios, apoyar a tu hogar, etc.
 - Búsqueda de auto-solvencia para: salir del hogar, no depender de tus padres, etc.
 - Curiosidad por empezar tu carrera.
16. ¿Cómo era el clima laboral en tu trabajo (con tu jefe/compañeros)?
17. ¿Compartían actividades y tiempo dentro y fuera del ambiente laboral?
18. Tus jefes. ¿Respetaban la jornada laboral? ¿Reconocía(n) el trabajo de sus empleados? ¿Cómo?
19. ¿Qué percepciones y actitudes mostraban tus compañeros y amigos de trabajo, hacia el mundo del trabajo?
 - ¿Esperaban seguir trabajando siempre en la misma ocupación?
 - ¿Consideraban que estaban en el trabajo actual sólo de manera transitoria hacia “algo mejor” en el futuro?
 - ¿Ese empleo era parte de una “estrategia de vida”, o estaban obligados a realizarlo casi de manera rutinaria y sin encontrarle mayor sentido?
 - ¿Estaban conformes con las condiciones laborales: salario, duración de la jornada laboral, trato entre los compañeros y con los jefes, etc.?
20. ¿Actualmente mantienes contacto con ellos?
21. ¿Has recurrido a esos amigos en algún momento relevante de su vida, especialmente en lo laboral?
22. ¿Estabas satisfecho con el salario, condiciones de trabajo, trato en el centro de labores, etc.?
23. ¿Aplicabas lo que habías estudiado en el instituto/universidad/colegio?
24. ¿Qué es lo que más te gustaba de dicho trabajo, lo que te daba más satisfacciones?
25. ¿Qué es lo que menos te gustaba de dicho trabajo, te hacía sentir incómodo o generaba frustración?
26. ¿Veías opciones de ascender, aprender y mejorar tu situación económica en ese trabajo?
27. ¿Qué aprendizajes pudiste extraer de esa experiencia laboral, y que luego utilizaste en algún momento relevante de su vida, específicamente en tu trayectoria laboral?

NOTA: Aplicar esta batería de preguntas para cada nuevo trabajo que haya realizado el joven hasta llegar a la ocupación que realiza actualmente.

B.3 RESIDENCIA Y BARRIO ACTUAL

28. ¿Sigues viviendo en el mismo lugar en que viviste en tu niñez?

Si menciona NO, responda a continuación:

29. ¿A qué edad llegaste a vivir en tu residencia actual?
30. ¿Con quiénes llegaste a esta residencia: todos/algunos/ninguno de los miembros de tu hogar anterior?
31. ¿En qué distrito de Lima vives?
32. ¿Es una residencia propia, alquilada, cedida, heredada, etc.?

33. ¿De qué material está construida esa residencia: madera, ladrillos y cemento, adobes, etc.?
34. ¿Cuentas con servicios de agua potable y saneamiento, luz, teléfono, Internet?

NOTA: A continuación se averigua sobre los miembros del barrio que componen las redes del joven.

35. ¿Tienes familiares o amigos viviendo en el mismo barrio (sin contar a aquellos que viven en tu domicilio)?
36. ¿Qué características socioeconómicas (**referente**: trabajo, características de su vivienda, acceso a servicios públicos) y nivel educativo tienen estos familiares o amigos?
37. ¿Los ves y comparten actividades habitualmente?
38. ¿Mantienes contacto con ellos?
39. ¿Ha recurrido a esos familiares o amigos en algún momento relevante de tu vida, especialmente en lo laboral?

B.4 EXPERIENCIA ORGANIZACIONAL

Otro tema a investigar es el papel de las organizaciones en la formación del capital social, y el impacto que éste puede tener sobre las trayectorias laborales. Interesa captar las maneras en que la experiencia en organizaciones, la participación en ellas (en su cultura, sus normas y actividades), provee y limita los recursos a los que puede acceder un joven mediante su red de contactos.

B.4.1 Experiencia del joven en organizaciones

40. ¿Has pertenecido y/o participado en alguna organización⁴⁰?

NOTA: Si responde que sí, se desarrolla este punto. Si responde que no, pasa al punto 4.2: Experiencia organizacional de los miembros de las redes del joven.

41. ¿Qué edad tenías cuando participaste por primera vez de una organización?
42. ¿Cómo se llamaba esta organización?
43. ¿Hasta qué edad participaste en esa organización?
44. ¿Se trataba de una organización formada por los vecinos del barrio, o era de mayor alcance (provincial, regional, nacional)? ¿Tenía sedes des-centralizadas en regiones, provincias, distritos y barrios?
45. ¿De qué tipo era: pública, privada, una asociación civil sin fines de lucro, política, religiosa, etc.?
46. ¿Cómo empezaste a participar en esta organización? ¿Qué te motivó a entrar en contacto con ella?
47. ¿Con qué frecuencia (semanal, mensual, etc.) asistías a las reuniones de esta organización?
48. ¿Te relacionabas con la organización en calidad de: miembro, beneficiario, funcionario, etc.?
49. ¿Llegaste a ocupar algún cargo en esa organización?
50. ¿Conocías qué personas dirigían esta organización?
51. ¿Cuáles eran los objetivos que perseguía esta organización?
52. ¿Cuáles eran las actividades que llevabas a cabo como parte de la organización?
53. ¿Con qué frecuencia realizabas dichas actividades en organizaciones?
54. ¿Cómo era el trato y la relación entre los miembros de esa organización?
55. Mientras participaba en la organización, ¿te relacionaba con otras personas (compañeros)?
56. ¿Cuáles eran las características socioeconómicas (**referente**: trabajo remunerado, características de su vivienda, acceso a servicios públicos) y nivel educativo de estas personas?
57. ¿Actualmente mantienes contacto con ellos?
58. ¿Recurriste a esos compañeros en algún momento relevante de tu vida, especialmente en lo laboral?
59. ¿Actualmente mantienes contacto con ellos?
60. ¿Recurriste a esos amigos en algún momento relevante de tu vida, especialmente en lo laboral?
61. ¿A qué personas u organizaciones consideras que has conocido sólo por el hecho de formar parte de esta organización?
62. ¿Estas otras organizaciones y/o personas te brindaron ayuda en algún momento de tu vida?
63. ¿Cómo te ayudaron en concreto?

⁴⁰ Por organización se entiende un conjunto de personas y prácticas institucionales nucleadas alrededor de un objetivo global, y conectadas formal e informalmente a otras organizaciones.

64. ¿Cómo evaluarías tu experiencia en estas organizaciones? ¿Qué aprendizajes te dejaron?

NOTA: Si el joven ingresó a otras organizaciones, aplicar la batería de preguntas de este punto para explorar cada experiencia organizacional de su vida.

B.4.2 Experiencia organizacional de miembros de la red del joven

Si el joven **no** participa y **no ha** participado nunca en organizaciones de ningún tipo, se indaga las razones de ello y si los miembros de su red alguna vez han participado (o participan) de alguna organización.

65. ¿En algún momento consideraste participar de alguna organización?

66. ¿Por qué no participaste y no has participado nunca en organizaciones?

67. ¿Algún familiar, amigo, vecino, compañero de trabajo/de estudios, jefe, etc. tuyo ha formado parte de una organización? ¿Tenía algún cargo?

NOTA: Registrar cada persona que mencione el joven y la(s) organización(es) en la(s) que participa/participaba.

68. ¿Conoces organizaciones que operan en tu barrio?

NOTA: Si el joven no señala ninguna, mencionamos los nombres de las organizaciones que sabemos operan en su barrio y exploramos las percepciones que tiene sobre las que considera más importantes y/o de las que tenga mejor conocimiento.

69. ¿Conoces cuáles son los objetivos de las organizaciones que operan en tu barrio?

70. ¿Sabes quiénes participan en, y/o se relacionan de alguna manera con ellas?

71. ¿Por qué has elegido no acercarte a esas organizaciones?

B. DEMANDA LABORAL: INICIATIVAS DE GENERACIÓN DE EMPLEO JUVENIL

Se investigará la percepción de la participación del joven en iniciativas públicas o privadas de generación de empleo y su influencia en su destino ocupacional actual. Se pregunta además por las personas que – mediante esta experiencia- forman parte de la red de contactos actual del joven, y qué tipos de ayuda pueden haberle brindado o podrían dar en futuro.

C.1 INICIATIVAS PÚBLICAS O PRIVADAS DE GENERACIÓN DE EMPLEO JUVENIL

1. ¿Qué instituciones públicas o privadas te brindaron alguna vez servicios y apoyo en términos laborales?

2. ¿En qué consistieron dichos servicios y apoyo?

- Información sobre oportunidades laborales.
- Recomendaciones para acceder a un puesto de trabajo
- Capacitación en habilidades necesarias para tentar un puesto de trabajo dado.
- Empleo temporal
- Apoyo económico (subvención para sobrevivir, por ejemplo).
- Apoyo emocional.

3. ¿Influyeron dichos servicios/orientación en la consecución de tu trabajo actual u otros trabajos previos? ¿Cómo se dio dicha influencia?

4. ¿Qué competencias/capacidades ganaste?

5. ¿Utilizaste dichas competencias/capacidades en tus trabajos previos? ¿En tu trabajo actual?

6. En la prestación de dicho servicio/orientación. ¿Se trataba de una iniciativa general o diferenciada para:

- Adultos y jóvenes?
- Mujeres y varones?
- Ciudadanos de Lima y provincias?
- Ciudadanos de zona urbana o rural?

C.2 VALORACIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROPUESTAS

7. ¿Calificarías el trabajo obtenido con este servicio/ apoyo como decente (**referente:** remuneración ≥ 1 RMV, con contrato, nro. de horas laboradas ≤ 48 h. seguro de salud y pensiones)?
8. ¿Qué instituciones, de las que has utilizado, consideras que brindan buenos servicios? ¿Por qué?
9. ¿Qué propondrías para mejorarlos?
10. ¿Qué otros programas faltan para que los jóvenes trabajen de manera decente (**referente:** sueldo > 1 RMV, con contrato laboral, con número de horas laboradas ≤ 48 h. con seguro de salud y pensiones, en aquellas actividades para la que estudiaste)?
11. ¿Cuál es tu situación laboral actual?
 - No Estudias ni Trabajas
 - Solo Estudias
 - Solo Trabajas
 - Estudias y Trabajas
12. Si trabajas. Trabajas: a) A tiempo parcial, b) A tiempo completo, c) Eres autoempleado.
13. ¿Cuáles son tus expectativas laborales futuras?

¡MUCHAS GRACIAS!

Anexo 17: Guía de Entrevista a Expertos
Determinantes de acceso a trabajo decente de jóvenes

Indicación General:

La siguiente entrevista tiene como objetivo profundizar, desde el punto de vista de expertos en el tema, cuáles son las causas subyacentes al acceso a trabajo decente de los jóvenes peruanos. Así también, tiene el propósito de recoger propuestas de los expertos para mejorar las políticas públicas que incentiven el trabajo decente entre los jóvenes.

La pregunta de investigación principal que orienta este estudio es la siguiente:

¿De qué manera contar con mayor capital humano, mayor capital social y participar de iniciativas públicas o privadas de generación de empleo juvenil, contribuyen a que los jóvenes logren desempeñar un trabajo decente?

Presentación y consentimiento informado

Buenos días/tardes, mi nombre es.....

Actualmente estamos haciendo un estudio sobre qué factores influyen en que los jóvenes que participan en iniciativas públicas o privadas de generación de empleo juvenil logren desempeñar un trabajo decente, para realizar propuestas que contribuyan a implementar políticas y programas que los beneficien en su calidad de vida y bienestar.

Pedido de consentimiento informado escrito o grabado

Su participación en esta investigación es totalmente VOLUNTARIA. Por lo tanto, solicitamos su consentimiento para realizar esta entrevista.

Quisiera preguntarle también si está de acuerdo en que grabe esta conversación para tener un mejor registro de lo que exprese. Por mi parte me comprometo a que la información que brinde será usada con fines enteramente académicos. Gracias.

ENTREVISTAS A EXPERTOS

Tiempo estimado: 40 minutos

A. CONTEXTO: ACCESO DE JÓVENES A TRABAJO DECENTE EN EL PERÚ

En esta sección interesa obtener información sobre qué definición de trabajo decente manejan los expertos, por qué consideran relevante el trabajo decente para los jóvenes, dificultades y oportunidades identificadas para que los jóvenes accedan a trabajo decente.

1. A su entender. ¿Cuál sería una definición relevante de trabajo decente para Perú?
2. ¿Por qué es importante que un joven acceda a trabajo decente?
3. ¿Cuáles son, a su entender, las mayores dificultades que encuentran los jóvenes para acceder a un trabajo decente en el Perú?
4. ¿Cuáles son los principales incentivos o facilidades con que cuenta un joven en nuestro país para incorporarse dignamente a la vida laboral adulta?

B. LOS FACTORES DETERMINANTES DEL ACCESO DE JÓVENES A TRABAJO DECENTE

Esta sección persigue complementar la teoría consultada y respaldar los resultados cuantitativos hallados sobre factores determinantes del acceso a trabajo decente por parte de los jóvenes.

5. ¿De qué manera el acceso a servicios básicos (agua, electricidad, telefonía, Internet) puede contribuir al acceso a trabajo decente?
6. ¿Considera que la educación sigue siendo un factor determinante para conseguir un trabajo decente?
7. ¿Qué conocimientos previos (brindados por la educación básica regular, programas de empleo, etc.) resultan más útiles para que un joven sea empleable?
8. ¿Qué habilidades previas son más útiles para que un joven sea empleable?
9. ¿Cómo ha de plantearse la tarea formativa para que tengan consecuencias laborales?
10. A su entender. ¿Resulta más exitosa la educación estatal o privada en el acceso de los jóvenes a trabajo decente?
11. ¿Influye la educación del jefe de hogar en:
 - La decisión de trabajar del joven?
 - El trabajo al que accede el joven?
12. ¿Influye que el jefe de hogar cuente con empleo:
 - La decisión de trabajar del joven?
 - El trabajo al que accede el joven?
13. A su entender. ¿Qué rol juegan las redes de familiares, amigos, conocidos en el acceso a empleo por parte de los jóvenes?

C. PROGRAMAS DE GOBIERNO/ PRIVADOS QUE APOYAN A LOS JÓVENES

En esta sección se pretende recoger impresiones sobre los factores críticos de éxito y oportunidades de mejora de programas (públicos o privados) orientados a mejorar la situación laboral de los jóvenes.

14. ¿Qué factores de éxito identifica en los programas de gobierno/ servicios laborales / programas de empresas privadas conocidos para mejorar la situación laboral de los jóvenes?
 - Programa Jóvenes Productivos

- Programa Impulsa Perú.
- Programa Beca 18.
- Otras Becas a nivel nacional e internacional.
- Programas de Certificación Laboral.
- Centros de Empleo.
- Programas laborales de empresas privadas. ¿Cuáles?
- Programas laborales de ONG. ¿Cuáles?
- Otros.

15. De lo que conoce. ¿Qué oportunidades de mejora presentan dichos programas?

D: RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE JÓVENES

En esta sección se da apertura al experto para que brinde recomendaciones para el acceso a trabajo decente por parte los jóvenes peruanos.

16. ¿Aconsejaría algún tipo de acción afirmativa (discriminación positiva): por sexo, grupo de edad, lengua materna, ámbito de procedencia (rural/urbano) para fomentar el acceso a trabajo decente de los jóvenes?
17. Concluyendo. ¿En qué aspectos considera que deben centrarse las políticas de empleo para fomentar el trabajo decente de jóvenes?
18. Mencione algún tema o aspecto adicional, que considere importante.

¡Muchas gracias!

Anexo 18: Estimación del Modelo Logit Binario a nivel nacional (considerando factores de oferta), 2007 – 2017

Variables	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
edad	0.200*** (0.00750)	0.200*** (0.00746)	0.181*** (0.00709)	0.196*** (0.00689)	0.184*** (0.00676)	0.164*** (0.00677)	0.186*** (0.00618)	0.184*** (0.00635)	0.174*** (0.00635)	0.198*** (0.00631)	0.201*** (0.00656)
sexo	0.832*** (0.0538)	0.924*** (0.0544)	0.910*** (0.0514)	0.925*** (0.0511)	0.842*** (0.0504)	0.770*** (0.0498)	0.765*** (0.0450)	0.635*** (0.0459)	0.754*** (0.0453)	0.744*** (0.0440)	0.618*** (0.0456)
educa	0.156*** (0.0111)	0.170*** (0.0116)	0.165*** (0.0112)	0.168*** (0.0107)	0.182*** (0.0110)	0.192*** (0.0114)	0.201*** (0.0106)	0.213*** (0.0110)	0.208*** (0.0109)	0.204*** (0.0107)	0.191*** (0.0110)
nhijos	0.0974** (0.0325)	0.0546 (0.0338)	0.0860* (0.0338)	0.110*** (0.0325)	0.0692* (0.0324)	0.127*** (0.0340)	0.0605 (0.0319)	0.00754 (0.0333)	0.0608* (0.0300)	-0.0155 (0.0307)	0.0125 (0.0301)
estatal	-0.330*** (0.0647)	-0.224*** (0.0644)	-0.208*** (0.0593)	-0.250*** (0.0593)	-0.164** (0.0573)	-0.113* (0.0564)	-0.163** (0.0513)	-0.193*** (0.0511)	-0.180*** (0.0526)	-0.204*** (0.0496)	-0.254*** (0.0504)
edujefeh	0.0613*** (0.00706)	0.0509*** (0.00717)	0.0447*** (0.00683)	0.0447*** (0.00653)	0.0510*** (0.00652)	0.0436*** (0.00646)	0.0454*** (0.00601)	0.0461*** (0.00615)	0.0481*** (0.00631)	0.0460*** (0.00630)	0.0428*** (0.00648)
empjefeh	-0.297** (0.0938)	-0.0360 (0.0969)	-0.458*** (0.0951)	-0.134 (0.0960)	-0.288** (0.0879)	-0.158 (0.0861)	-0.0973 (0.0802)	-0.270*** (0.0783)	-0.315*** (0.0788)	-0.368*** (0.0766)	-0.350*** (0.0798)
internet	0.321** (0.107)	0.616*** (0.0940)	0.409*** (0.0835)	0.401*** (0.0773)	0.389*** (0.0661)	0.339*** (0.0606)	0.491*** (0.0537)	0.413*** (0.0525)	0.555*** (0.0541)	0.558*** (0.0496)	0.507*** (0.0503)
agua	0.0571 (0.0587)	0.0896 (0.0574)	0.106 (0.0559)	0.222*** (0.0561)	0.141* (0.0549)	0.161** (0.0601)	0.0844 (0.0557)	0.113 (0.0579)	0.124* (0.0574)	0.0604 (0.0615)	0.118 (0.0619)
electric	0.906*** (0.0938)	0.778*** (0.0971)	0.578*** (0.0933)	0.586*** (0.0959)	0.757*** (0.111)	0.606*** (0.116)	0.550*** (0.113)	0.630*** (0.126)	0.443*** (0.112)	0.583*** (0.129)	0.587*** (0.140)
lengua2	0.682*** (0.0987)	0.531*** (0.0954)	0.413*** (0.0891)	0.394*** (0.0873)	0.556*** (0.0950)	0.339*** (0.0854)	0.548*** (0.0885)	0.612*** (0.0916)	0.211** (0.0743)	0.536*** (0.0850)	0.612*** (0.0889)
lengua3	0.309 (0.178)	0.327 (0.179)	-0.0212 (0.195)	-0.0521 (0.198)	0.358 (0.196)	0.0703 (0.197)	0.117 (0.184)	0.0525 (0.187)	-0.108 (0.152)	0.223 (0.142)	-0.0323 (0.170)
capsocial3	-0.225*** (0.0516)	-0.325*** (0.0517)	-0.307*** (0.0495)	-0.233*** (0.0493)	-0.151** (0.0486)	-0.198*** (0.0482)	-0.175*** (0.0440)	-0.286*** (0.0445)	-0.260*** (0.0446)	-0.227*** (0.0437)	-0.282*** (0.0448)
Constant	-9.840*** (0.257)	-9.928*** (0.260)	-8.596*** (0.239)	-9.158*** (0.244)	-9.530*** (0.249)	-8.904*** (0.240)	-9.482*** (0.232)	-9.399*** (0.244)	-8.644*** (0.228)	-9.625*** (0.245)	-9.471*** (0.258)
Observations	14,427	13,791	13,898	13,266	14,657	14,141	16,201	15,573	15,275	16,283	15,047
Pseudo-R	0.241	0.246	0.218	0.237	0.227	0.208	0.240	0.249	0.235	0.251	0.248

Robust standard errors in parentheses *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

**Anexo 19: Estimación del Modelo Logit Binario (considerando factores de oferta y demanda),
años 2007-2017**

Variables	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
edad	0.172*** (0.00864)	0.177*** (0.00859)	0.160*** (0.00848)	0.174*** (0.00824)	0.152*** (0.00797)	0.127*** (0.00791)	0.142*** (0.00734)	0.137*** (0.00749)	0.139*** (0.00749)	0.160*** (0.00741)	0.168*** (0.00773)
sexo	0.962*** (0.0640)	1.045*** (0.0653)	1.139*** (0.0639)	1.292*** (0.0650)	1.166*** (0.0632)	0.950*** (0.0618)	0.961*** (0.0573)	0.819*** (0.0583)	1.025*** (0.0578)	0.894*** (0.0552)	0.738*** (0.0567)
educa	0.105*** (0.0129)	0.112*** (0.0135)	0.0839*** (0.0128)	0.0796*** (0.0123)	0.102*** (0.0125)	0.117*** (0.0132)	0.120*** (0.0123)	0.148*** (0.0131)	0.124*** (0.0126)	0.127*** (0.0122)	0.125*** (0.0128)
nhijos	0.174*** (0.0370)	0.121** (0.0383)	0.177*** (0.0384)	0.223*** (0.0365)	0.179*** (0.0366)	0.256*** (0.0387)	0.204*** (0.0367)	0.101* (0.0393)	0.165*** (0.0340)	0.0726* (0.0350)	0.0806* (0.0344)
estatal	-0.126 (0.0781)	-0.161* (0.0766)	-0.0960 (0.0733)	-0.271*** (0.0732)	-0.113 (0.0701)	0.0216 (0.0704)	-0.0270 (0.0646)	-0.0225 (0.0633)	-0.0645 (0.0655)	-0.0882 (0.0617)	-0.0276 (0.0631)
formal	3.473*** (0.104)	3.409*** (0.0991)	3.653*** (0.0983)	3.933*** (0.117)	3.239*** (0.0800)	3.213*** (0.0817)	3.469*** (0.0804)	3.397*** (0.0797)	3.532*** (0.0861)	3.161*** (0.0712)	3.274*** (0.0774)
edujefeh	0.0359*** (0.00823)	0.0323*** (0.00836)	0.0258** (0.00805)	0.0321*** (0.00770)	0.0325*** (0.00779)	0.0180* (0.00770)	0.0161* (0.00713)	0.0296*** (0.00737)	0.0164* (0.00747)	0.0250*** (0.00736)	0.0200** (0.00761)
empjefeh	-0.226* (0.112)	0.0714 (0.114)	-0.223 (0.115)	0.0426 (0.121)	-0.0731 (0.113)	-0.0546 (0.101)	0.101 (0.0972)	-0.0939 (0.0968)	-0.187 (0.0958)	-0.182* (0.0911)	-0.303** (0.0971)
internet	0.125 (0.140)	0.463*** (0.115)	0.114 (0.112)	0.0979 (0.0974)	0.156 (0.0831)	0.0781 (0.0757)	0.218** (0.0684)	0.0602 (0.0655)	0.286*** (0.0690)	0.221*** (0.0618)	0.122 (0.0627)
agua	-0.0990 (0.0677)	-0.116 (0.0669)	-0.105 (0.0666)	0.103 (0.0664)	0.00797 (0.0640)	0.0848 (0.0688)	-0.0125 (0.0652)	0.0463 (0.0678)	0.0763 (0.0663)	0.0469 (0.0682)	0.0682 (0.0719)
electric	0.424*** (0.107)	0.379*** (0.108)	0.221* (0.102)	0.156 (0.110)	0.436*** (0.124)	0.274* (0.127)	0.159 (0.120)	0.236 (0.132)	0.0372 (0.118)	0.269* (0.137)	0.212 (0.148)
rama2	0.864*** (0.120)	0.537*** (0.114)	0.382** (0.117)	0.184 (0.122)	0.262* (0.114)	0.502*** (0.116)	0.656*** (0.106)	0.435*** (0.110)	0.621*** (0.106)	0.269** (0.101)	0.695*** (0.107)
rama3	0.241 (0.169)	0.0972 (0.163)	-0.0235 (0.156)	-0.0568 (0.153)	-0.103 (0.137)	0.448*** (0.128)	0.249* (0.119)	0.256* (0.116)	0.312** (0.116)	0.138 (0.114)	0.391** (0.119)
rama4	0.964*** (0.109)	0.610*** (0.109)	0.628*** (0.104)	0.595*** (0.105)	0.215* (0.101)	0.494*** (0.101)	0.430*** (0.0952)	0.253* (0.0990)	0.454*** (0.0937)	0.197* (0.0908)	0.259** (0.0957)
rama5	1.344*** (0.0980)	1.123*** (0.0940)	1.289*** (0.0867)	1.395*** (0.0872)	0.996*** (0.0834)	1.170*** (0.0860)	1.214*** (0.0800)	1.165*** (0.0817)	1.375*** (0.0766)	1.042*** (0.0730)	1.249*** (0.0800)
lengua2	0.389*** (0.112)	0.353** (0.109)	0.188 (0.0990)	0.0966 (0.0964)	0.209 (0.107)	-0.0412 (0.0922)	0.266** (0.0980)	0.415*** (0.109)	-0.134 (0.0828)	0.251** (0.0936)	0.278** (0.0975)
lengua3	0.229 (0.203)	0.307 (0.207)	-0.118 (0.223)	-0.188 (0.215)	0.211 (0.213)	-0.235 (0.214)	-0.0928 (0.212)	0.171 (0.208)	-0.222 (0.165)	0.138 (0.160)	-0.183 (0.193)
capsocial 3	-0.0491 (0.0610)	-0.188** (0.0614)	-0.184** (0.0601)	-0.102 (0.0598)	-0.118* (0.0587)	-0.0778 (0.0585)	-0.0681 (0.0537)	-0.124* (0.0548)	0.0133 (0.0550)	-0.125* (0.0530)	-0.0921 (0.0550)
Constant	-9.424*** (0.288)	-9.433*** (0.291)	-8.220*** (0.271)	-8.624*** (0.284)	-8.634*** (0.288)	-7.908*** (0.274)	-8.400*** (0.258)	-8.504*** (0.275)	-7.729*** (0.258)	-8.618*** (0.275)	-8.647*** (0.293)
Observ.	14,427	13,791	13,898	13,266	14,657	14,141	16,201	15,573	15,275	16,283	15,047
Pseudo-R	0.404	0.405	0.409	0.428	0.407	0.387	0.431	0.435	0.426	0.429	0.433

Robust standard errors in parentheses *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05