



OIT Américas
INFORMES
TÉCNICOS
2017/7



Organización
Internacional
del Trabajo

El futuro del trabajo que queremos

LA VOZ DE LOS JÓVENES
Y DIFERENTES MIRADAS
DESDE AMÉRICA LATINA
Y EL CARIBE

Oficina Regional para América Latina y el Caribe



El futuro del trabajo que queremos

LA VOZ DE LOS JÓVENES Y
DIFERENTES MIRADAS DESDE
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Primera edición 2017

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

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2017. 82 p. (OIT Américas Informes Técnicos 2017/7)

13.01.3

Empleo de jóvenes, futuro del trabajo, política de empleo, América Latina, Caribe

ISBN: 978-92-2-330886-5 (print)

ISBN: 978-92-2-330887-2 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: biblioteca_regional@ilo.org.

Impreso en Perú

ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Índice

Prefacio	7
I. ¿Qué piensan los y las jóvenes de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo? Resultados de encuestas recientes	9
Juan Chacaltana Guillermo Dema Claudia Ruiz	
1. Introducción	9
2. Percepciones de la juventud en América Latina y el Caribe: resultados de una encuesta en línea	12
3. El caso de Perú: resultados de una encuesta presencial	23
4. Conclusiones	34
II. Miradas desde América Latina y el Caribe	42
1. Agenda 2030, Juventud e Inclusión Jessica Faieta	42
2. Los jóvenes y el futuro del trabajo Jorge Sequeira	45
3. Los jóvenes y el futuro: una perspectiva poblacional Esteban Caballero	48
4. La juventud y el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: el reto de la desigualdad Laís Abramo Heidi Ullmann	52
5. Los Jóvenes y el Futuro del Trabajo Senadora Dra. Esther Byer-Suckoo	56
6. Tomando las riendas del cambio: las juventudes iberoamericanas ante el futuro del trabajo Max Trejo Cervantes	60



- | | |
|--|----|
| 7. El futuro es hoy. Desafíos para las políticas de trabajo y empleo para las y los jóvenes en México | 64 |
| José Manuel Romero Coello | |
| 8. NINIS: Ni se reconocen sus capacidades ni se les brindan oportunidades | 71 |
| Ernesto Rodríguez | |
| 9. La juventud y el futuro del trabajo | 74 |
| Mónica Quesada Gómez | |
| 10. El futuro del trabajo, su presente y algunas historias relevantes | 78 |
| Malena Famá | |

Prefacio

En 2015, el Director General de la OIT lanzó la Iniciativa del Centenario de OIT relativa al futuro del trabajo, como respuesta a los interrogantes y retos planteados por los procesos de continua y acelerada transformación en el mundo del trabajo: tecnológicos, demográficos, ambientales, en la fragmentación y globalización de la producción y el empleo, en modelos de negocios y otros.

A la fecha, en América Latina y el Caribe, la OIT, en conjunto con sus constituyentes, ha promovido investigaciones y Diálogos Nacionales sobre el Futuro del Trabajo en más de dos tercios de los Estados Miembros. En el Tema Especial del Panorama Laboral 2016 se presenta un primer análisis para la región de algunas de las tendencias mencionadas y se discute sobre sus posibles impactos en el volumen y composición del empleo, en las relaciones de trabajo, en la oferta y demanda de cualificaciones, y en la gobernanza, las instituciones y el diálogo social.

Tomando en cuenta que quienes vivirán el futuro del trabajo serán los jóvenes, y América Latina y el Caribe es una región eminentemente joven, la Oficina Regional ha venido desarrollando acciones que permitan contar con la visión y percepciones de los jóvenes latinoamericanos y caribeños, y que nos permitan responder preguntas como: ¿qué piensan los jóvenes latinoamericanos sobre la educación y el empleo?, ¿cómo ven su presente y cómo se proyectan al futuro?, ¿cómo vislumbran el futuro del mundo del trabajo, y su futuro en el mundo del trabajo?

Para ello se desarrolló un proceso en tres etapas. En la primera se organizó un evento presencial con jóvenes en Lima, Perú. Este evento fue organizado el 1 de Junio de 2016 por la Oficina Regional en coordinación con la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU) (“Conversatorio: La Juventud y el Futuro del Trabajo”). Este evento contó con reconocidos expertos nacionales en diversas materias¹ y jóvenes líderes entre 18 y 29 años. Durante esta actividad se hizo la prueba de un cuestionario que permitió conocer sus opiniones, percepciones y expectativas sobre el futuro del trabajo.

Con la información recogida, durante el último trimestre de 2016, la Oficina Regional elaboró una Encuesta en Perú, en colaboración con la Pontificia Universidad Católica del Perú. Esta encuesta fue cara a cara con 400 jóvenes entre 18 y 29 años en tres ciudades del Perú.

¹ Las exposiciones estuvieron relacionadas con tres temas: (1) los cambios en la economía, el empleo y la demografía, (2) los cambios en las relaciones de trabajo, y (3) el futuro de la educación y la formación para el trabajo, y la tecnología.



También se realizó en el mismo período una Encuesta en línea a 1544 jóvenes entre 15 y 29 años en 26 países de América Latina y el Caribe (ALC). El objetivo de ambas encuestas fue recoger las opiniones y percepciones de los jóvenes latinoamericanos y caribeños acerca de su futuro laboral y perspectivas hacia el 2030.

El Informe que se presenta en esta publicación, es una primera aproximación a las percepciones y expectativas de los jóvenes latinoamericanos sobre el futuro del trabajo con base en los resultados de estas encuestas. A partir de los principales resultados de ambas encuestas y a partir de estos hallazgos se extrapolan algunas conclusiones, que esperamos permitan alimentar y profundizar el debate sobre el futuro del trabajo.

Ambas encuestas generan evidencia novedosa sobre cuáles son las expectativas sobre sus trabajos, condiciones de empleo y educación en el futuro; cuál creen que será el efecto de la tecnología sobre la educación y el trabajo, cuáles son las percepciones sobre los cambios que ocurrirán en la educación y formación para el trabajo así como los efectos de estos cambios sobre su bienestar, cuánta información tienen sobre la discusión sobre el futuro del trabajo, qué estrategias piensan tomar respecto de estos cambios, cuánta confianza tienen en el futuro, entre otros temas de vital importancia.

Los resultados señalan una perspectiva muy optimista por parte de los jóvenes sobre las oportunidades y condiciones laborales que el futuro les depara, especialmente entre los de menor edad. Una mayoría de jóvenes reconoce que la penetración de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán su futuro laboral y que este efecto será positivo. Hay una gran confianza en el futuro. Un resultado muy importante, y esperanzador, es que una proporción elevada de los jóvenes son conscientes de que deben llevar a cabo un esfuerzo personal en adquirir educación y capacitación para aprovechar los beneficios de oportunidades futuras. A pesar de existir evidencia de descalce (mismatch) en el mercado laboral, la mayoría considera que sus estudios le serán de utilidad en el futuro.

El informe se complementa con miradas complementarias a través de aportes individuales de funcionarios, expertos y jóvenes, tanto del Sistema de Naciones Unidas, como de la Academia así como de organizaciones Juveniles representativas. A todas y todos nuestro agradecimiento por su colaboración y por su compromiso para lograr un mejor presente y futuro para las juventudes de América Latina y El Caribe. Sus aportes y reflexiones, sin duda han contribuido a enriquecer el Informe que les presentamos.

José Manuel Salazar-Xirinachs

Director Regional de OIT
para América Latina y el Caribe

I. ¿Qué piensan los y las jóvenes de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo? Resultados de encuestas recientes

Juan Chacaltana
Guillermo Dema
Claudia Ruiz²

1. Introducción

En el mundo del trabajo están ocurriendo cambios que no solo destacan por el ritmo en que se desarrollan, sino por la magnitud de su impacto. Entre estos cambios se encuentran el avance de la tecnología, los cambios demográficos, el cambio climático, y la fragmentación y globalización de la producción y del empleo.

El cambio tecnológico es un proceso complejo, no lineal y progresivo, y se encuentra impulsado por fuerzas de diversa índole. El progreso tecnológico se ha observado anteriormente en la historia con resultados positivos –en términos netos– en el empleo, pero hay indicios de que esta revolución es de una escala aún mayor puesto que los cambios en las tecnologías de la información y la automatización llevarían a un crecimiento exponencial de la productividad y a delinear otros aspectos de nuestras vidas, más allá del laboral. Esto puede tener impactos de diverso tipo como el desplazamiento de la mano de obra (de manera extensiva o intensiva), la reconfi-

² Juan Chacaltana es especialista senior del Departamento de Políticas de Empleo de la sede de la OIT en Ginebra. Guillermo Dema es especialista en Empleo Juvenil y Migración Laboral de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe. Claudia Ruiz es oficial de programas de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe. Los autores desean agradecer la asistencia de Daniela Campos, Lorena Dellepiane y Carlos Machuca.



guración de las ocupaciones o de las tareas, la relocalización y fragmentación de la producción, entre otros³.

Los cambios demográficos comprenden principalmente el envejecimiento generalizado de la población, la progresiva reducción del porcentaje de jóvenes en la población y el incremento de las migraciones laborales⁴. Las nuevas formas de la organización del trabajo pueden reconfigurar las relaciones laborales: cada vez es más común que los trabajadores participen en una forma de empleo atípica (empleo temporal, empleo triangular, relaciones ambiguas y el trabajo a tiempo parcial) y esto puede resultar en un desafío para la aplicación de marcos normativos, ya sea en materia de protección o representación⁵. Todo lo anterior acompaña a una creciente desigualdad y baja seguridad en los ingresos, lo cual pone en riesgo la legitimidad y la eficacia del contrato social, entendido como el logro de los objetivos a los que aspiramos como sociedad tales como la equidad, la justicia, la libertad, y la seguridad⁶.

La relevancia de esta discusión llevó a que el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, lanzara durante la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2015 la “Iniciativa del Centenario relativa al Futuro del Trabajo”. La iniciativa se concentra en cuatro “conversaciones del centenario” que permitan contribuir a la causa de la justicia social⁷: trabajo y sociedad, empleos decentes, la organización del trabajo y de la producción, y la gobernanza del trabajo. En el marco de dicha iniciativa y con miras a la celebración del centenario de la OIT, se viene realizando una fase de investigaciones y debates intensivos en los países integrantes de la OIT. Se espera que esta fase desemboque en un informe para la Conferencia del centenario de la OIT en 2019, preparado por una comisión de alto

3 Organización Internacional del Trabajo (2016a). Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: cómo lograr que la tecnología beneficie a todos. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota Informativa N°1. Ginebra: OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_543154.pdf

4 Organización Internacional del Trabajo. (2016b). El futuro de la oferta de mano de obra: datos demográficos, migración y trabajo no remunerado. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota Informativa N°2. Ginebra: OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_543158.pdf

5 Organización Internacional del Trabajo. (2016c). Un futuro lleno de retos para las relaciones de trabajo: ¿es momento de consolidar o de buscar alternativas? La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota Informativa N°3. Ginebra: OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_543159.pdf

6 Organización Internacional del Trabajo (2016d). El contrato social y el futuro del trabajo: desigualdad, seguridad de los ingresos, relaciones laborales y diálogo social. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota Informativa N°4. Ginebra: OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_543160.pdf

7 Organización Internacional del Trabajo (2015). Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Memoria del Director General. Ginebra: OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf

nivel sobre el futuro del trabajo. De este modo, este ejercicio sería la base que ayudará a definir la manera en que la OIT cumplirá su mandato sobre la justicia social cuando entre en sus segundos 100 años.

La discusión sobre el futuro del trabajo se ha concentrado en analizar factores de cambio asociados a la demografía, la tecnología, el clima, la globalización, entre otros⁸. Un aspecto hasta ahora poco analizado es el de los actores de los mercados de trabajo del futuro, es decir, los niños y jóvenes actuales. En cualquier momento del tiempo, las características de las generaciones jóvenes ayudan a definir el futuro de por los menos las siguientes dos décadas.

El tema asume centralidad cuando se toma en cuenta que es en la juventud cuando ocurren las principales transiciones o cambios que definirán el futuro de cada generación. En la juventud las personas dejan de ser hijos y se transforman en padres, dejan de vivir con los padres y empiezan a vivir solos, culminan los estudios básicos e inician estudios superiores, transitan de la educación al trabajo, y al encontrarse empleados, inician carreras o emprendimientos según sus propias características. Estas transiciones ocurren en cada generación y son el inicio de trayectorias laborales futuras.

El tema es que la generación actual de jóvenes –la que nació en la última década de fines del siglo pasado– está enfrentando cambios a una velocidad que probablemente no hayan observado otras generaciones, por lo menos en tiempos recientes. Entre ellos, los cambios en las formas de organizar la producción y el trabajo, la incertidumbre económica, los cambios tecnológicos y demográficos, entre otros.

En América Latina y el Caribe, la OIT, en conjunto con sus constituyentes, viene promoviendo investigaciones y debates sobre el particular. En el Tema Especial del Panorama Laboral 2016 se presenta un primer análisis para la región de algunas de las tendencias mencionadas y se discute sobre sus posibles impactos en el volumen y composición del empleo, en las relaciones de trabajo, en la oferta y demanda de cualificaciones, y en la gobernanza, las instituciones y el diálogo social⁹.

8 Estos temas han sido tratados en diversos reportes como Banco Mundial (2016) World Development Report 2016: Digital Dividends. Washington DC: Banco Mundial; BID (2016) Empleos en tiempos inciertos. Washington DC: BID; BID y The Atlantic Council of the United States (2016); América Latina y el Caribe en 2030: Escenarios Futuros; CEPAL (2014). Las tendencias mundiales y el futuro de América Latina 2014. Santiago de Chile: CEPAL; CEPAL (2016). Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible. Santiago de Chile: CEPAL; Cepal/CAF/Fundación Telefónica (2015). El ecosistema y la economía digital en América Latina. Fundación Telefónica; WEF (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution; entre otros.

9 Organización Internacional del Trabajo (2016e). Panorama Laboral 2016. Lima: OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf



De este modo, tomando en cuenta que quienes vivirán el futuro del trabajo serán los jóvenes, se desarrolló una estrategia que permita contar con la visión y percepciones de los jóvenes latinoamericanos y caribeños, y que nos permita responder preguntas como: ¿qué piensan los jóvenes latinoamericanos sobre la educación y el empleo?, ¿cómo ven su presente y cómo se proyectan al futuro?, ¿cómo vislumbran el futuro del mundo del trabajo, y su futuro en el mundo del trabajo?

A tal efecto, en junio de 2016, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en coordinación con la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU) realizó un evento en Lima, Perú denominado “Conversatorio: La Juventud y el Futuro del Trabajo”, el cual contó con reconocidos expertos nacionales en diversas materias¹⁰ y jóvenes líderes entre 18 y 29 años. Esto permitió conocer sus opiniones, percepciones y expectativas sobre el futuro del trabajo y cómo ellos se ven inmersos en este. Con la información recopilada y con el objetivo de recoger las opiniones y percepciones de los jóvenes latinoamericanos y caribeños acerca de su futuro laboral y perspectivas hacia el 2030 la Oficina Regional desarrolló dos encuestas dirigidas a jóvenes. Durante el último trimestre de 2016, la Oficina Regional elaboró una encuesta en Perú, en colaboración con el Instituto de Opinión Pública (IOP) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), y una encuesta en línea a nivel regional.

2. Percepciones de la juventud en América Latina y el Caribe: resultados de una encuesta en línea

2.1 Metodología

Para conocer las percepciones de los y las jóvenes de la región de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo, se realizó una encuesta en línea (virtual) dirigida a jóvenes entre 15 y 29 años. El cuestionario fue diseñado por especialistas de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, el cual cuenta con seis secciones:

- ▶ Perfil del entrevistado: datos demográficos, pertenencia a organizaciones (sindicatos, voluntariados, asociaciones sociales o políticas), y ocupación
- ▶ Educación y empleo: situación académica y laboral (nivel educativo alcanzado, nivel educativo esperado, la carrera elegida y los motivos de esta

¹⁰ Las exposiciones estuvieron relacionadas con tres temas: (1) los cambios en la economía, el empleo y la demografía, (2) los cambios en las relaciones de trabajo, y (3) el futuro de la educación y la formación para el trabajo, y la tecnología.

elección. También explora el sector y ocupación en que se ha insertado la persona, y los motivos por los cuales la persona joven actualmente no estudia ni trabaja.

- ▶ El futuro del trabajo y la educación: recoge las percepciones sobre la importancia que tiene la educación en sus vidas, las expectativas sobre los posibles cambios en la educación y de qué manera los podría afectar, y el vínculo entre la formación educativa que hayan recibido y el trabajo que desempeñan.
- ▶ El futuro de las relaciones laborales: recoge los aspectos que valoran más en un trabajo, las percepciones sobre la importancia de la experiencia laboral, y sus condiciones laborales actuales y sus expectativas sobre las mismas a futuro.
- ▶ El futuro de la tecnología: recoge las percepciones sobre las maneras en que las nuevas tecnologías afectarán su futuro laboral.
- ▶ Las oportunidades a futuro: identifica los factores que coadyuvan u obstaculizan las oportunidades actuales y futuras laborales, estudiantiles, o económicas.

La convocatoria para participar en la encuesta se realizó por medio de la página web de la OIT y también se contactó por correo electrónico a diversas asociaciones juveniles de la región. El cuestionario en línea fue respondido por 1.544 personas jóvenes residentes en 26 países de la región entre el 8 de septiembre y el 11 de noviembre de 2016. La distribución entre hombres y mujeres es balanceada.

2.2 Resultados de la encuesta en línea en América Latina y el Caribe

Un primer resultado de la encuesta era esperado. Los jóvenes que respondieron la encuesta tienen un perfil de mayor calificación que el promedio de la región. Esto se puede apreciar en el cuadro 1, donde un 80% de los jóvenes que respondieron se encontraban estudiando y un 55% estaba trabajando. Solo un 4% era Ni Ni, lo cual contrasta con el porcentaje real de Ni Ni en la región que se ubica más bien cerca del 20%.



Cuadro 1. América Latina y el Caribe: situación académica y laboral de los jóvenes encuestados (porcentajes)

	Género		Edad			Total
	Hombre	Mujer	15 a 17	18 a 24	25 a 29	
Estudia y trabaja	45%	37%	12%	38%	47%	40%
Solo estudia	34%	44%	87%	54%	13%	40%
Solo trabaja	17%	14%	0%	5%	34%	15%
No estudia ni trabaja (Ni Ni)	4%	5%	1%	3%	7%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

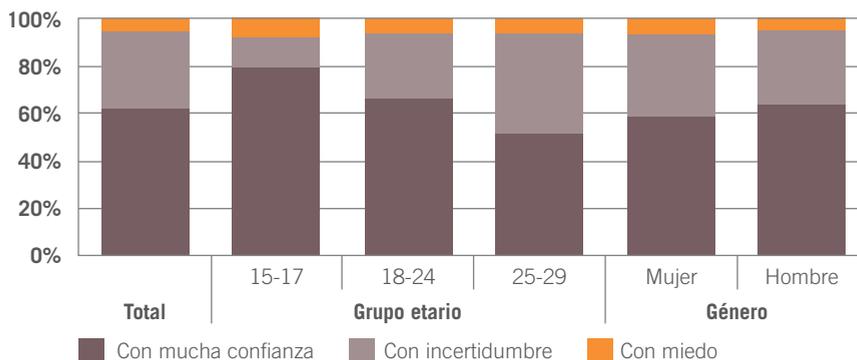
Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Este sesgo era esperado y, por eso, la encuesta realizó preguntas específicas a jóvenes que estudian y otro grupo de preguntas a jóvenes que trabajan. Para todo fin práctico, hay que tratar los siguientes resultados con cautela y con validez solo indicativa al interior del colectivo de quienes respondieron la encuesta y en cada sección al interior de cada uno de los grupos analizados. En general, el análisis que sigue desagrega la información solo para aquellos que estudian y aquellos que trabajan.

Apreciación general sobre el futuro

Con esta realidad en mente, un primer interés de la encuesta fue conocer la expectativa general de los y las jóvenes sobre el futuro. De manera interesante, más del 60% de los jóvenes latinoamericanos ve su futuro laboral con mucha confianza (gráfico 1). A la inversa, cerca del 40% ve su futuro con incertidumbre o miedo.

Gráfico 1. América Latina y el Caribe: confianza en el futuro al año 2030 de los jóvenes encuestados (porcentajes)



Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Según edades, las expectativas son muy distintas, siendo los más jóvenes los más optimistas con respecto a su futuro. Las razones detrás de esto pueden ser diversas: ¿los grupos de jóvenes son estructuralmente diferentes?, ¿el mayor conocimiento del mercado laboral ha llevado a que algunos se sientan menos optimistas sobre su futuro? Las expectativas entre los hombres y mujeres son muy parecidas, siendo los primeros ligeramente más optimistas que las segundas (64% versus 59%).

Realidad y expectativas de los jóvenes que estudian

Entre los jóvenes que estudian interesa primero saber qué estudian actualmente, pues ello repercutirá en su futuro. Esto se puede apreciar en el cuadro 2 que muestra las carreras que los jóvenes que respondieron la encuesta declaran estar estudiando, agrupadas en cinco ramas. Más de un tercio de los que respondieron la encuesta está estudiando una carrera relacionada a las ciencias empresariales, seguido de carreras relacionadas al arte y las humanidades (incluyendo derecho). Se ha documentado en varios lugares que una de las ramas de carreras más pertinentes para la revolución tecnológica es la de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). En la encuesta en línea, solo uno de cada diez jóvenes que respondieron, estudia una carrera de este tipo.

Cuadro 2. América Latina y el Caribe: carrera técnica o universitaria que actualmente estudia (porcentajes)

	Género		Edad			Total
	Hombre	Mujer	15 a 17	18 a 24	25 a 29	
Ciencias empresariales	34%	37%	31%	42%	21%	36%
Ciencias sociales	14%	13%	17%	10%	21%	13%
Arte y humanidades	23%	27%	25%	21%	37%	26%
CTIM	20%	6%	16%	12%	12%	12%
Otros	8%	17%	11%	15%	9%	13%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: CTIM: matemática, física, química e ingeniería. Otros: agricultura, gastronomía, medicina y nutrición. Solo se considera a jóvenes estudiantes.

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

La distribución de los grupos de carreras entre hombres y mujeres es similar, con excepción de las carreras CTIM, las cuales son estudiadas por el 6% de las mujeres en contraste con el 20% de los hombres. Esta brecha –que requiere mayor estudio– se intensifica luego en el mercado laboral llevando a una segregación de ocupaciones entre hombres y mujeres. Según el tipo de área, también se encuentra una

clara distinción: la preferencia por una carrera empresarial se encuentra en las zonas urbanas, donde el 42% de los jóvenes estudia una carrera de este tipo, comparado con el 13% de los jóvenes en zonas rurales. En cambio, estos últimos se inclinan en mayor medida a una carrera CTIM (21%) que los jóvenes de zonas urbanas (10%). Este resultado podría evidenciar el desarrollo de algunas industrias en zonas rurales, lo cual podría estar demandando profesionales de este tipo.

Es probable que esta estructura tenga algún sesgo por el tipo de informante que respondió la encuesta pero el orden de importancia de las carreras sí parece ser consistente. Más interesante aun, la encuesta preguntó por qué eligieron la carrera que se encuentran estudiando. Destaca que entre los que eligieron ciencias empresariales y entre los que eligieron las carreras más vinculadas a la ciencia y tecnología, hay más jóvenes que lo hicieron porque vieron buenas oportunidades. Entre los que eligieron ciencias sociales, arte y humanidades, las principales razones tienen que ver con el altruismo o el interés personal. En el agregado, en esta muestra de jóvenes hay un similar porcentaje de jóvenes que buscan buenas oportunidades y jóvenes altruistas (cuadro 3).

Cuadro 3. América Latina y el Caribe: ¿Por qué eligió la carrera que se encuentra estudiando? (porcentaje)

	Ciencias empresariales	Ciencias sociales	Arte y humanidades	CTIM	Otros	Total
Buenas oportunidades	53	26	24	48	21	37
Altruismo	12	47	54	27	55	35
Aptitudes personales	26	37	34	21	15	27
Interés personal	27	45	25	29	12	27
Carrera pionera	23	17	17	33	20	21
Padres/Entorno	8	9	7	11	8	8

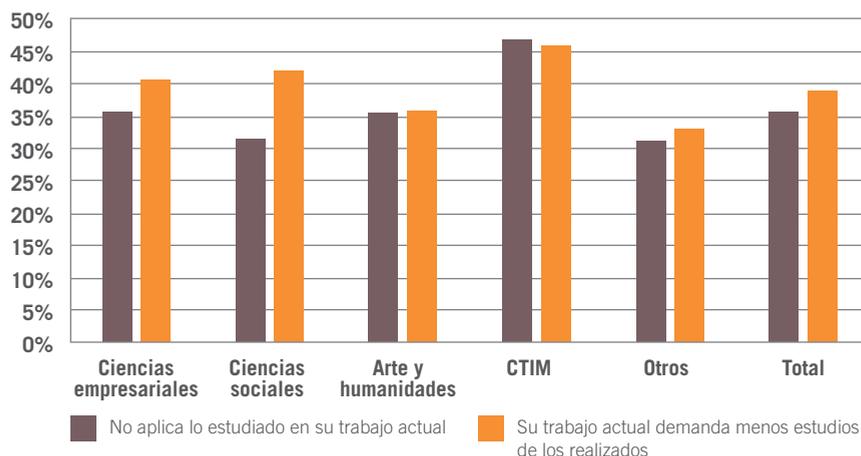
Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Nota: solo se considera a jóvenes estudiantes. La pregunta es de respuesta múltiple por lo que las columnas no suman 100%.

La pregunta aquí es si estas expectativas juveniles luego se cumplen en el mercado de trabajo. Esto se puede apreciar en el gráfico 2 que da cuenta de dos indicadores de mismatch (desajuste entre lo estudiado y lo que demanda el mercado de trabajo), siempre por supuesto desde la perspectiva juvenil. En primer lugar, la encuesta preguntó si aplica o no, lo que estudió en su trabajo. Alrededor del 36% de los jóvenes declararon que no. Otra pregunta relacionada fue si su trabajo demanda menos estudios que los realizados. La respuesta fue de 39%. Sorprendentemente estos porcen-

tajes no son inusuales. Estudios basados en otros tipos de metodologías en la región, dan cuenta de alrededor de un tercio de casos de mismatch¹¹.

Gráfico 2. América Latina y el Caribe: percepciones de “mismatch” en el trabajo (porcentaje de jóvenes en cada categoría)



Nota: CTIM: matemática, física, química e ingeniería. Otros: agricultura, gastronomía, medicina y nutrición.

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Lo sorprendente surge cuando se desagrega esta información por carreras estudiadas. Los mayores niveles de percepción de mismatch están en las carreras que justamente no deberían mostrarlas, es decir aquellas relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemática. En teoría, estas son las carreras del futuro y muchos documentos y estudios están sugiriendo a los jóvenes que las estudien. Y de hecho, un creciente número de jóvenes de la región se está matriculando en estas carreras.

Se puede discutir si una percepción es un buen indicador de inadecuación ocupacional. Pero sin duda, preocupa esto porque es en base a percepciones y expectativas que los jóvenes eligen que estudiar y en que trabajar. Se necesita más estudios entonces, no solo para confirmar esta percepción sino para explorar en sus causas. Estas pueden tener que ver con una diversidad de factores como, por ejemplo, el hecho que siendo estas carreras "de frontera", no necesariamente todas las entidades formadoras en la región, aún están en capacidad de brindarlas con la mejor calidad; o que quizás el aparato productivo regional –poco diversificado y caracterizado por la existencia de pequeños segmentos de alta productividad junto con amplios

¹¹ Desajuste entre lo estudiado y las demandas del mercado laboral.



segmentos de baja productividad— aún no se haya adaptado completamente a estas nuevas carreras. La inadecuación, en general, se ha asociado también a la rápida expansión de la educación terciaria en la región.

Finalmente, otra pregunta de la encuesta fue sobre el grado de instrucción que les gustaría alcanzar en el futuro: un 18% espera culminar la educación terciaria y un 78% espera contar con postgrado. La intención de contar con un postgrado es mayor para las mujeres (81%) que para los hombres (73%) y, según edades, es mayor para aquellos que son mayores de 18 años, probablemente porque ya tienen una visión más clara del mercado laboral y de su proyecto de vida. Estas perspectivas son coherentes con la percepción que tienen las personas jóvenes sobre la importancia de la educación: el 97% considera que la educación que recibió o está recibiendo está influyendo en su día a día. El único grupo con menor porcentaje de jóvenes que esperan alcanzar un postgrado es el de Ni Ni (60%), el resto tienen porcentajes similares de expectativas para secundaria, terciaria y postgrado (aproximadamente 80%).

Realidad y expectativas de los jóvenes que trabajan

Una discusión clave en relación al futuro del trabajo tiene que ver con los cambios en la forma de trabajo. Y es que la relación de trabajo se viene transformando rápidamente. Las relaciones de trabajo típicas se definen a partir de la subordinación al empleador, el trabajo en un lugar determinado y una forma específica de pago usualmente por tiempo. Se ha documentado que, a nivel global, este tipo de relación laboral está disminuyendo en importancia, dando lugar a las formas atípicas o no estándar de empleo. Entre las formas no estándar de empleo se encuentran el empleo temporal, la jornada a tiempo parcial o el trabajo a demanda, la relación laboral triangular y las relaciones ambiguas de empleo¹². Para muchos trabajadores estos tipos de relaciones son una elección voluntaria con resultados positivos, pero para algunos podría representar inseguridad en el trabajo, limitado acceso a protección social u otros beneficios, aislamiento, estrés y la falta de diferenciación entre la vida privada y el trabajo (Mandl et al 2014; Hwang 2016; Berg y Adams 2016; entre otros)¹³. Esto es particularmente relevante para los países de la región puesto que muchas de estas

12 Organización Internacional del Trabajo (2016). Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects. Ginebra: OIT. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm

13 Mandl, I; Curtarelli, M.; Riso, S.; Vargas, O. y Gerogiannis, E. (2015). New forms of employment. European Monitoring Centre on Change. En: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>. Hwang, D. (2016). Working conditions of platform workers in Korea. Presentación en Power Point. Berg, J. y Adams, A. (2016). Income security for crowdworkers. Presentación en Power Point.

formas no estándar, las cuales también se intersecan con otros fenómenos como el empleo informal, ya se encuentran presentes desde hace muchos años en la región.

En ese sentido, entre los jóvenes que trabajan se buscó, en primer lugar, conocer qué es lo que valoran en un trabajo. En el cuadro 4 se presentan las características más valoradas de un empleo, ordenadas según su puntaje promedio. Contar con un buen salario lidera el ranking, seguido de un buen ambiente de trabajo y tener la oportunidad de crecer en la empresa.

Cuadro 4. América Latina y el Caribe: ¿qué valora más en un empleo? (puntaje del 1 al 10)

	Género		Edad			Total
	Hombre	Mujer	15-17	18-24	25-29	
Contar con un buen salario	7.4	7.3	7.3	7.1	7.7	7.3
Un ambiente de trabajo cálido y amigable (buenos compañeros, jefes motivadores)	6.9	6.9	7.2	7.0	6.7	6.9
Oportunidad de crecer y desarrollarme en la empresa	6.4	6.7	6.2	6.7	6.4	6.6
Capacitación continua en mi área de desempeño	6.2	6.3	6.2	6.3	6.1	6.2
Contar con seguridad social (seguro médico y pensión jubilatoria)	5.8	5.8	5.5	5.6	6.3	5.8
Horarios flexibles y hechos a mi medida	5.8	5.4	5.5	5.8	5.3	5.6
Tener un fácil acceso a mi trabajo	5.5	5.3	6.1	5.3	5.3	5.4
Asegurarme vacaciones pagadas y pago de horas extras	5.4	5.2	5.5	5.2	5.5	5.3
Constante reconocimiento por mis logros	4.6	4.8	4.5	4.7	4.6	4.7
Existencia de representación sindical y convenio colectivo	3.8	3.6	2.7	3.4	4.2	3.7

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Nota: se pidió a los encuestados que asignen un puntaje del 1 (menos importante) al 10 (más importante) a diversas características de un trabajo.

Todos estos aspectos son importantes para los jóvenes pero entre ellos existe un ordenamiento. Cuando estos resultados son desagregados por género, no se encuentran mayores variaciones, salvo por la mayor valoración de las mujeres por la oportunidad de crecer y desarrollarse en la empresa y por la mayor valoración de los hombres por horarios flexibles y fácil acceso al trabajo. Sin embargo, cuando es desagregado por edad, se cae en cuenta que existe una gran diferencia entre las expectativas laborales de los más jóvenes (15-17) en relación a los mayores (25-29) del estudio. En particular, la importancia de la protección social y de la representación sindical se va

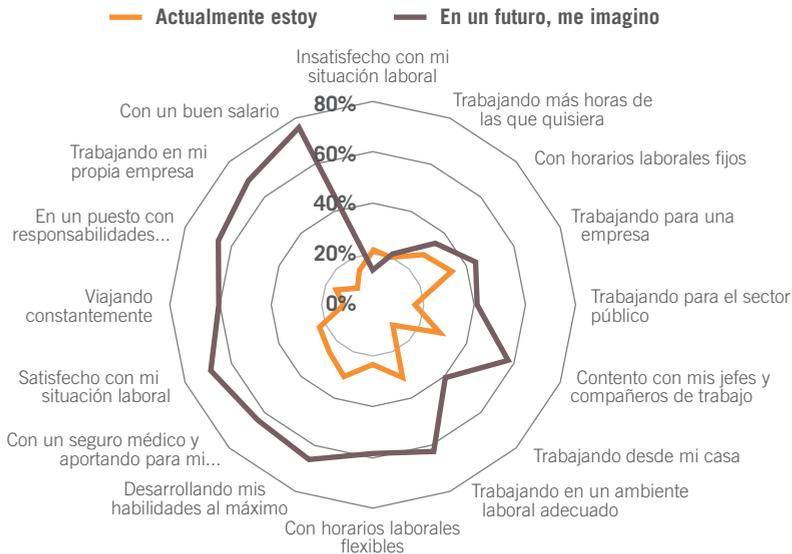


incrementando conforme avanza la edad mientras que se reduce la importancia de la facilidad de acceder al trabajo y de un ambiente de trabajo cálido y amigable.

Adicionalmente, se buscó explorar la perspectiva juvenil sobre sus condiciones laborales actuales y una comparación con el futuro (gráfico 3). Se puede destacar la preferencia por trabajar en sus propias empresas en el futuro (69%) aunque en la actualidad menos del 10% de los jóvenes encuestados lo hacen. También hubo un porcentaje considerable de jóvenes que quisiera trabajar en el sector público (41%), mientras que en la actualidad solo 16% efectivamente lo hace. Se observa también optimismo con respecto a las condiciones laborales: 63% espera trabajar en un ambiente laboral adecuado, 66% espera desarrollar sus habilidades al máximo, 64% espera contar con seguro médico y aportes a su jubilación, 76% espera tener un buen salario y 69% espera encontrarse satisfecho con su situación laboral. En línea con la tendencia de las relaciones atípicas de trabajo, 40% espera trabajar desde su casa y 59% espera tener horarios laborales flexibles. En menor medida se observan jóvenes que esperan trabajar con horarios fijos en empresas, aunque esta sea la realidad de la mayoría de jóvenes ocupados.

En síntesis, los datos indican una realidad de doble filo. Por un lado refleja una perspectiva optimista y una lectura positiva por parte de los jóvenes de las oportunidades que el futuro inmediato les pueda deparar y como a partir de ellas mejorar sus expectativas de movilidad social. Todo ello basado en la confianza de que sus países generaran los empleos de calidad que ellos esperan. Por otro lado, estas altas expectativas de avance hacia las clases medias que se reflejan en los datos sugieren que si esto no se cumple –la generación de empleo de calidad– no sólo habrá un desperdicio de talento, sino una generación que verá sus altas expectativas frustradas, con lo que ello conlleva para las dinámicas políticas y los pactos sociales.

Gráfico 3. América Latina y el Caribe: actualidad y expectativas sobre las condiciones laborales (porcentajes)



Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Nota: la pregunta es de respuesta múltiple.

Efectos de los cambios en la tecnología

La encuesta indagó también sobre las percepciones juveniles respecto de la tecnología (cuadro 5). Al respecto, el 61% de los jóvenes encuestados cree que en un futuro la inserción de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán su futuro laboral. Un 20% piensa que no le afectará y un 19% no sabe. De manera consistente con la apreciación general mencionada previamente, un 59% piensa que estos cambios le afectarán pero positivamente. Un 31% no sabía cómo le iba a afectar y solo un 10% pensaba que le iba a afectar de manera negativa.

¿Cómo le afectará? Una mayoría (73%) señala que esto le impone la necesidad de tener que capacitarse constantemente en áreas o especialidades respecto a la tecnología. También piensan que podrán optimizar los procesos productivos y trabajar menos (33%), tendrán acceso a nuevos mercados laborales y a mejores maneras de intercambio con sus compañeros (30%) y, finalmente, piensan que se volverán menos importantes pues la tecnología podrá reemplazar lo que hacen (29%). En el cuadro 5 se resumen estos resultados, desagregados por género y grupos de edades.



Cuadro 5. América Latina y el Caribe: percepciones sobre los impactos de los cambios tecnológicos en el trabajo (porcentajes)

	Hombre	Mujer	18-24	25-29	Total
En un futuro, ¿crees que la inserción de las nuevas tecnologías, la robotización, la automatización de los procesos afectarán tu futuro laboral?					
Sí	63%	59%	61%	62%	61%
No	19%	21%	20%	21%	20%
No sé	18%	20%	20%	17%	19%
En líneas generales, ¿consideras que estos cambios serán algo positivo o negativo en tu vida laboral?					
Positivo	63%	57%	59%	60%	59%
Negativo	9%	10%	9%	11%	10%
No sé	27%	33%	32%	29%	31%
¿De qué manera crees que te afectarán?*					
Deberé capacitarme constantemente en áreas o especialidades respecto a la tecnología	74%	73%	76%	70%	73%
Tendré mejores y mayores maneras de intercambio y conectividad con compañeros	32%	28%	28%	32%	30%
Tendré mayores y mejores oportunidades laborales	24%	21%	24%	19%	23%
Me volveré menos importante pues la tecnología podrá reemplazar lo que hago	28%	30%	28%	29%	29%
Podré optimizar los procesos productivos y trabajar menos	34%	31%	33%	33%	33%
Tendré acceso a nuevos mercados laborales	32%	28%	32%	27%	30%

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Nota: (*) respuestas múltiples sobre aquellos que contestaron que habrá un efecto.

Evidentemente, los cambios en el empleo irán de la mano con cambios en la formación para el trabajo. De hecho, el 79% de los jóvenes encuestados declararon que, de haber cambios en la educación, estos los afectarán un poco o completamente. En el cuadro 6 se observan los seis cambios en la educación que los encuestados destacaron más, tales como nuevos métodos de enseñanza (51%), nuevas tecnologías en las aulas de clase (43%), currículas adaptadas a nuevos entornos (37%), nuevas carreras (35%), necesidad de más cursos de especialización (32%) y optimización de las aptitudes del estudiante para desarrollarlo en áreas específicas (31%). Otros cambios mencionados son los siguientes: desaparecerán carreras (19%), se buscará contar con profesores más jóvenes y actualizados (19%), se dejará de ir a salones de clases puesto que se contará con otras plataformas para aprender (15%), se incluirá el tema de derechos laborales en la currícula (13%) y las clases serán dictadas por robots (3%).

Cuadro 6. América Latina y el Caribe: expectativas sobre cambios en la educación (porcentajes)

	Género		Edad			Total
	Hombre	Mujer	15-17	18-24	25-29	
Existirán nuevos métodos de enseñanza	56%	47%	64%	51%	49%	51%
Se incluirán nuevas tecnologías en las aulas de clase	44%	42%	49%	41%	44%	43%
La currícula educativa de las clases y las carreras se adaptará a las necesidades del entorno	37%	36%	22%	35%	42%	37%
Se crearán nuevas carreras	39%	32%	34%	36%	35%	35%
Se darán y necesitarán mayores cursos de especialización	33%	32%	30%	31%	35%	32%
Se buscará optimizar más las aptitudes del estudiante y desarrollarlo en áreas específicas de su interés	32%	30%	35%	31%	31%	31%
Desaparecerán carreras	20%	18%	18%	16%	23%	19%
Se buscará contar con profesores más jóvenes y actualizados	20%	17%	21%	19%	18%	18%
Se dejará de ir a salones de clases pues se contarán con otras plataformas para aprender	17%	13%	19%	12%	18%	15%
Se incluirá el tema de derechos laborales en la currícula	16%	10%	12%	11%	15%	12%
Las clases serán dictadas por robots	3%	2%	6%	2%	2%	2%

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Nota: la pregunta es de respuesta múltiple por lo que las columnas no suman 100%.

3. El caso de Perú: resultados de una encuesta presencial

3.1 Metodología de la encuesta presencial en Perú

El segundo estudio consistió en una encuesta estructurada con una muestra estratificada y con un cuestionario estructurado aplicado en zonas urbanas. El objetivo fue confirmar si los resultados en la encuesta en línea se mantienen utilizando una encuesta presencial así como también explorar variables adicionales.

La encuesta se orientó a jóvenes entre 18 y 29 años residentes en tres ciudades del Perú: Lima, Arequipa y Trujillo. El cuestionario tuvo aproximadamente 20 minutos de duración y fue aplicado a manera de una entrevista personal en las viviendas selec-

cionadas. Este fue diseñado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en colaboración con el Instituto de Opinión Pública (IOP) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y buscaba confirmar y ahondar en los resultados encontrados en la encuesta en línea.

El cuestionario de la encuesta de Perú tiene cuatro secciones que obedecen a los objetivos de la investigación:

- ▶ Perfil del entrevistado: recoge los datos demográficos y la condición de actividad (ocupado, desocupado, inactivo).
- ▶ Educación: recoge el nivel educativo alcanzado y el que se espera alcanzar en el futuro, la carrera estudiada y la que se espera estudiar, si fuera el caso. También se indagó sobre la importancia de la educación recibida para conseguir un buen trabajo.
- ▶ Empleo: medios de búsqueda de empleo, condiciones laborales actuales y las que esperan tener en el futuro (categoría ocupacional, ocupación, tipo de contrato, duración del contrato, forma de pago y lugar de trabajo), y los aspectos que más valoran en un trabajo ahora y los que piensan que valorarán más en 10 años. También se preguntó sobre la posibilidad de iniciar un emprendimiento, los motivos para hacerlo, sector económico en el que lo implementarían y la importancia de las tecnologías en el negocio.
- ▶ Cambios en el trabajo al año 2030: se plantean los escenarios de futuro y se indaga sobre el nivel de información que se tenía al respecto, a quienes creen que afectarían y en qué medida. También se indaga sobre las estrategias que piensan tomar al respecto, sobre la educación del futuro y el rol de las instituciones.

La encuesta en campo se llevó a cabo entre el 6 y el 16 de octubre de 2016. Se aplicó el cuestionario a 400 jóvenes según estrato geográfico, edad y sexo. Las zonas geográficas no incluyen áreas rurales.

3.2 Resultados

La muestra estratificada, a diferencia de la encuesta regional en línea, produce efectivamente resultados más representativos de la realidad del país. Esto se puede apreciar en el cuadro 7, donde se identifica la situación en el empleo de los encuestados. Un 42% solo trabaja, 28% solo estudia, 13% estudia y trabaja, y un 17% no estudia ni trabaja. Estos porcentajes son cercanos a la realidad urbana de encuestas de hogares aplicadas en el mismo año en Perú.

De manera interesante, esta encuesta también permitió explorar con algo más de detalle, la composición de los Ni Ni. En realidad, el Ni Ni es un proxy de una situación de exclusión. Se trata de identificar a aquellos que están fuera de los sistemas de educación y de trabajo. En teoría lo que uno quisiera saber es si el joven no estudia ni trabaja pero de manera involuntaria, lo cual implica conocer si está buscando empleo o quiere estudiar pero no puede. En esta encuesta se pudo preguntar el deseo de trabajar. Resulta que del 17% que no estudia ni trabaja, al menos 11% (casi dos de cada tres) no busca trabajo (Ni Ni Ni). Como se puede observar aquí son una clara mayoría las mujeres que en muchos casos se encuentran en situación de exclusión porque suelen desvincularse de la educación y el trabajo por su rol en la reproducción de la sociedad. Este hecho debe ser tomado en cuenta por las políticas de desarrollo inclusivo.

Cuadro 7. Perú: situación de la juventud según estudio y trabajo (porcentajes)

	Total	Hombre	Mujer	18 a 24	25 a 29
Estudia y trabaja	13%	17%	9%	14%	11%
Solo estudia	28%	25%	31%	41%	8%
Solo trabaja	42%	48%	36%	27%	64%
No estudia ni trabaja (Ni Ni)	17%	10%	24%	17%	18%
Ni Ni pero busca trabajo	6%	6%	7%	7%	6%
Ni Ni Ni (no busca trabajo)	11%	4%	17%	10%	12%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

Jóvenes y el futuro del trabajo

A los jóvenes se les preguntó sobre su comportamiento frente al mercado laboral tratando de vincular este comportamiento con las discusiones del futuro del trabajo. Una primera cuestión se refiere a como buscan empleo. La idea era ver si los mecanismos modernos de búsqueda en línea están incrementándose en la juventud. Se observa que, efectivamente, esto se verifica para los jóvenes que están desocupados (buscando empleo). La búsqueda mediante bolsas de trabajo virtual es de similar importancia a la búsqueda mediante contactos personales. En otras palabras, estos métodos están incrementándose entre la juventud. Una pregunta distinta es sobre la efectividad de estos métodos. Para ver esto, se analizan las estrategias que utilizaron aquellos jóvenes que ya han encontrado un trabajo y actualmente están trabajando (ocupados). Aquí aun predomina la búsqueda mediante contactos personales o búsqueda directa con el empleador. La búsqueda institucionalizada (bolsas virtuales o

presenciales) aún tiene un rol menor. Sin embargo, es notorio que la búsqueda virtual haya tenido más efectividad que la búsqueda mediante bolsa presencial pues una mayor cantidad de ocupados encontró su trabajo actual utilizando este medio (11%) en comparación a una bolsa de trabajo presencial (6%). Este es un mensaje que los servicios de empleo, sobre todo los públicos, deberían tomar en cuenta (cuadro 8).

Cuadro 8. Perú: métodos de búsqueda de empleo (porcentajes)

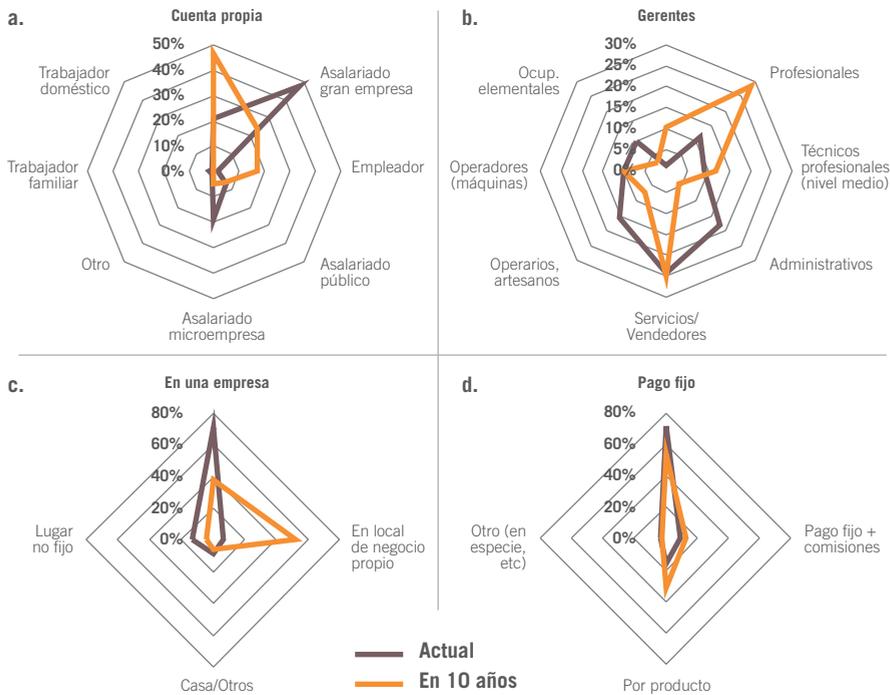
	Desocupados	Ocupados
Contactos personales	26%	54%
Bolsa de trabajo virtual	26%	11%
Bolsa de trabajo presencial	20%	6%
Otro	13%	9%
Local de la empresa/empleador	10%	18%
Redes sociales	5%	2%
Total	100%	100%

Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

Luego, se procedió a pedir a los jóvenes que trabajan, que compararan una serie de dimensiones en sus empleos actuales frente a la situación futura a 10 años. Los resultados de esta comparación se muestran en el gráfico 4. Se exploran, sobre todo, preferencias juveniles sobre aspectos centrales de las relaciones laborales.

Un primer tema tiene que ver con la situación de subordinación. En el panel (a), se pregunta a los jóvenes sobre qué categoría ocupacional tiene ahora y cuál le gustaría tener en el futuro. La situación actual tiene una fuerte presencia de empleo asalariado en empresas medianas y grandes, así como también un elevado porcentaje de empleo en micro empresas. Esta figura cambia cuando se pregunta sobre preferencias futuras. Aparece notoriamente el deseo de trabajar por cuenta propia o de ser empleador y casi desaparece el deseo de trabajar en microempresas. Se reduce el porcentaje de deseo de trabajar en empresas grandes y crece el deseo de trabajar en el sector público.

Gráfico 4. Perú: aspiraciones laborales juveniles (porcentajes)



Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

Una segunda cuestión tiene que ver con el tipo de trabajo según calificación (panel b). En la actualidad, la mayoría de los ocupados está trabajando en oficios de baja o media calificación, como operarios, vendedores o servicios; o trabajo administrativo. Para el futuro, el deseo es, sobre todo, un trabajo profesional, aunque se mantiene el tipo de trabajo como vendedores o servicios.

En relación con el lugar de trabajo (panel c), hay dos opciones modales. En la actualidad, la mayoría trabaja en el local de una empresa. En el futuro esta opción existe pero se reduce y crece, sobre todo, la aspiración de trabajar en un local de negocio propio. Nótese que la opción de trabajar sin lugar fijo –muy asociado a la discusión sobre el futuro del trabajo– aunque tiene algo de presencia en la actualidad, se reduce prácticamente a cero en las aspiraciones a futuro.

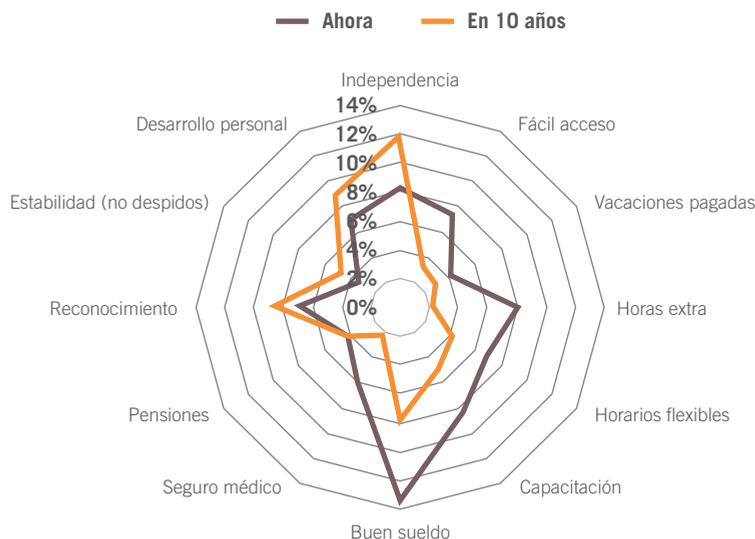
Finalmente, sobre la modalidad de pago (panel d), en la actualidad predomina la modalidad de pago por tiempo –consistente con la situación de asalariado actual– lo cual se reduce ligeramente en el futuro, y crece la modalidad de pago por producto.

En suma, en cuanto a la relación de trabajo, se observa que la juventud peruana trabaja principalmente como asalariada pero aspira a trabajar más por cuenta propia, a trabajar en un local de negocio propio y que su pago se relacione más con lo producido. Asimismo, aspiran a tener ocupaciones que requieran una calificación profesional.

Los jóvenes que quieren iniciar un negocio

El deseo de iniciar un negocio y de ser independiente es una característica juvenil reportada por diversos estudios¹⁴. Esto se verifica también en esta encuesta. Ante la pregunta “¿qué busca en un empleo?”, la gran mayoría contestó que en la actualidad destaca la búsqueda de un buen sueldo. En el futuro, aunque esto no se modifica, sí crece el deseo de trabajar de manera independiente.

Gráfico 5. Perú: ¿qué busca en un empleo? (porcentajes)



Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

Nota: la pregunta es de respuesta múltiple.

Por esta razón, en la encuesta se exploró en detalle esta opción. Se preguntó si desea en el futuro poner un negocio. Una amplia mayoría de 86% contestó afirmativamente.

¹⁴ Chacaltana (2012). Transiciones juveniles y trayectoria laboral: el caso peruano. Lima: OIT. http://www.mdgfund.org/sites/default/files/YEM_ESTUDIOS_Peru_Transiciones%20juveniles%20y%20trayectoria%20laboral.pdf; Chacaltana y Ruiz (2013). “El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas”, en Garavito y Muñoz (eds.). Empleo y Protección Social. Lima: Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-01-10.pdf>

Luego se preguntó si pensaba poner ese negocio en los próximos 12 meses, con la finalidad de aproximar si tenía una idea de negocio. Aquí el porcentaje se redujo notablemente a 14%. Y se reduce aún más cuando se pregunta cuántos jóvenes ya tienen un negocio: solo el 3% contestó que sí. Entre los que ya tienen una idea de negocio, los más frecuentes son comercio al por mayor o menor; y restaurantes y alimentos. Se incluyó explícitamente la opción de negocios basados en TIC (tecnologías de información y comunicación) pero solo 3% respondieron esa opción (cuadro 9).

Cuadro 9. Perú: transición al emprendimiento (porcentajes)

	Hombre	Mujer	18 a 24	25 a 29	Total
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Piensa iniciar un negocio	86%	86%	85%	88%	86%
¿Va a iniciar ese negocio en los próximos 12 meses?	13%	15%	10%	19%	14%
Comercio al por mayor y menor	27%	31%	21%	35%	29%
Restaurantes / alimentos	18%	22%	21%	19%	20%
Comercio exterior	16%	3%	12%	7%	9%
Negocio basado en Internet o TICs	0%	5%	0%	5%	3%
Elaboración de productos naturales	1%	0%	1%	0%	1%
Ya tiene negocio	5%	1%	2%	4%	3%

Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

Incluso se preguntó explícitamente si las nuevas tecnologías podrían ser de utilidad al negocio pensado. La mayoría contestó que ayudaría en la comercialización (ventas) más que en la producción (26%) o en la publicidad del negocio (26%). Estos porcentajes son similares para los sectores de comercio y restaurantes/alimentos (cuadro 10).

Cuadro 10. Perú: ¿qué utilidad tendrían las TICs en su idea de negocio? (porcentajes)

	Comercio al por mayor y menor	Restaurantes / alimentos	Negocio basado en Internet o TICs	Elaboración de productos naturales	Total
Ayudaría a la producción (automatización)	16%	14%	0%	100%	26%
Las emplearía en la comercialización (venta)	61%	62%	0%	0%	43%
Las emplearía en publicidad (páginas web, facebook)	20%	22%	100%	0%	26%
Ayudaría a la gestión (proyectos, contabilidad)	3%	2%	0%	0%	5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.



Expectativas sobre el futuro del trabajo

Una presunción de la encuesta fue que la juventud puede estar poco informada sobre la discusión sobre el futuro del trabajo. Esto se verifica en esta encuesta. En líneas generales, el 63% de los jóvenes encuestados indicó estar poco o nada informado, porcentaje que es mayor en el caso de las mujeres, entre los que tienen menor nivel educativo y entre los Ni Ni.

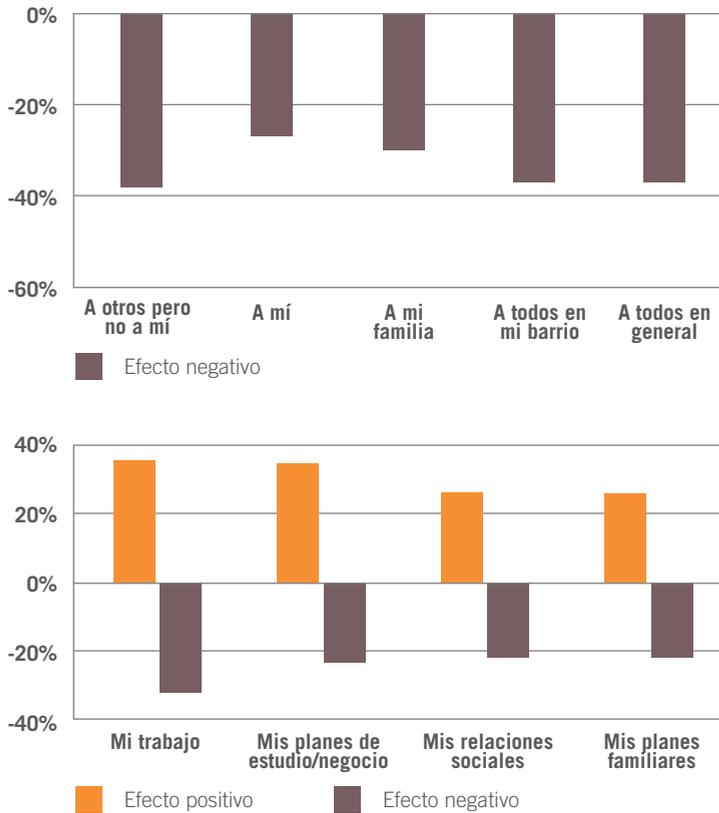
Cuadro 11. Perú: nivel de información sobre discusión del futuro del trabajo (porcentajes)

	Muy informado o informado	Poco o no informado
Género		
Hombre	45%	55%
Mujer	30%	70%
Edad		
18 a 24	37%	63%
25 a 29	37%	63%
Nivel educativo		
Primaria	25%	75%
Secundaria	26%	74%
Terciaria técnica	29%	71%
Terciaria universitaria	61%	39%
Condición de trabajo/educación		
Estudia y trabaja	55%	45%
Solo estudia	42%	58%
Solo trabaja	35%	65%
No estudia ni trabaja (Ni Ni)	21%	79%
Total	37%	63%

Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

Luego, se procedió a preguntarles si pensaban que estos cambios les afectarían y de qué forma. Una mayoría piensa que les afectará negativamente pero muy poco personalmente, sino que más bien afectará a otros, a todos en su barrio, a todos en general o a su familia (gráfico 6).

Gráfico 6. Perú: ¿qué efectos tendrán los cambios en el mundo del trabajo? (porcentajes)



Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

Cabe destacar que un resultado similar fue encontrado en una encuesta realizada por Pew (2016) para Estados Unidos¹⁵. En ella se encontró que el 65% de los entrevistados esperaba que en 50 años los robots hicieran gran parte del trabajo que los humanos realizan actualmente; no obstante, el 80% de los mismos pensaba que sus ocupaciones no se verían cambiadas o reemplazadas.

Teniendo en cuenta esto, se preguntó qué áreas de su vida se verían más afectadas. El resultado es que afectarían más pero positivamente los planes de estudio y/o negocio.

¹⁵ Pew Research Center. (10 de Marzo de 2016). Public Predictions for the Future of Workforce Automation. Obtenido de Pew Internet: <http://www.pewinternet.org/2016/03/10/public-predictions-for-the-future-of-workforce-automation>

Se afectarían también positivamente los planes familiares, las relaciones sociales y, en menor medida, el trabajo.

Se preguntó también sobre las estrategias a tomar para enfrentar estos cambios. La mayoría expresó que ante estos cambios lo mejor es estudiar más o especializarse (63%) y 26% piensa crear su propio negocio (cuadro 12). ¿Qué tipo de educación se requiere? En el caso particular de la educación que se necesita para el futuro llamó la atención el requerimiento de más cursos de tecnología e informática (46%), más y mejor énfasis en el emprendimiento (16%), más y mejores cursos de idiomas (15%), más cursos basados en las tecnologías (11%) y más cursos de matemáticas o ciencias (8%).

Cuadro 12. Perú: ¿qué hacer para mitigar los efectos del futuro del trabajo?

	Estudia y trabaja	Solo estudia	Solo trabaja	No estudia ni trabaja (Ni Ni)	Total
¿Qué ha pensado hacer al respecto?	100%	100%	100%	100%	100%
Estudiar más (especializarme)	66%	75%	58%	51%	63%
Crear mi propio negocio	25%	12%	33%	36%	26%
Estudiar otra cosa	6%	5%	2%	6%	4%
Emigrar	3%	5%	3%	0%	3%
Nada	0%	3%	4%	8%	4%
¿Qué tipo de educación se requerirá?	100%	100%	100%	100%	100%
Cursos de tecnología	44%	55%	43%	41%	46%
Énfasis en emprendimiento	12%	6%	22%	19%	16%
Cursos de idiomas	16%	17%	17%	7%	15%
Cursos basados en tecnología	8%	9%	10%	22%	11%
Cursos de matemáticas/ciencias	17%	10%	4%	9%	8%

Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

Se preguntó también sobre el rol que juegan las instituciones ahora y en el futuro frente a estos cambios. En particular, se pidió a los jóvenes que valorizaran del 1 (menos importante) al 5 (más importante) la importancia de distintas instituciones para sus oportunidades laborales (ver cuadro 13). Las instituciones de gobierno son las que tienen una mayor expectativa actual y en el futuro. También resulta interesante notar que se observan pocos cambios en el ordenamiento cuando se pregunta por el futuro.

Cuadro 13. Perú: confianza en las instituciones (puntaje del 1 al 5)

	Actualidad	Futuro (en 10 años)
Gobierno	3.6	3.8
Ministerio de Trabajo	3.7	3.7
Medios de comunicación	3.4	3.5
Gremios empresariales	3.4	3.4
Congreso	3.0	3.1
Defensoría del Pueblo	3.0	3.0
Iglesia Católica	2.9	2.9
Poder judicial	2.7	2.8
Sindicatos	2.4	2.5
Partidos políticos	2.3	2.4

Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

Nota: se pidió a los encuestados que asignen un puntaje del 1 (mínimo) al 5 (máximo)

Finalmente, se preguntó a los jóvenes sobre si, en líneas generales, veían su futuro laboral con confianza, miedo o incertidumbre. Se destaca que el 79% de los jóvenes ven su futuro laboral con mucha confianza, 14% con incertidumbre y 7% con miedo. Estos resultados son invariables según grupos de edades y género.

Cuadro 14. Perú: expectativa general sobre el futuro (porcentajes)

	¿Cómo cree que estará en comparación a sus padres?			¿Cómo ves tu futuro laboral?		
	Peor	Mejor	Igual	Confianza	Incertidumbre	Miedo
Hombre	1%	94%	4%	79%	14%	7%
Mujer	5%	88%	7%	79%	15%	6%
18 a 24	0%	95%	5%	76%	17%	7%
25 a 29	8%	85%	7%	83%	11%	6%
Primaria	0%	100%	0%	94%	0%	6%
Secundaria	5%	88%	7%	79%	15%	6%
Terciaria técnica	1%	93%	6%	79%	13%	8%
Terciaria universitaria	1%	96%	3%	78%	16%	6%
Estudia y trabaja	0%	96%	4%	85%	8%	7%

(continúa...)



	¿Cómo cree que estará en comparación a sus padres?			¿Cómo ves tu futuro laboral?		
	Peor	Mejor	Igual	Confianza	Incertidumbre	Miedo
Solo estudia	0%	96%	4%	78%	19%	3%
Solo trabaja	4%	89%	7%	80%	12%	8%
No estudia ni trabaja (Ni Ni)	7%	86%	7%	73%	17%	10%
Total	3%	91%	6%	79%	14%	7%

Fuente: OIT a partir de encuesta a jóvenes peruanos.

En general, los jóvenes peruanos muestran un claro optimismo sobre el futuro: el 91% piensa que en el futuro estará mejor que sus padres. Estos resultados muestran pequeñas diferencias a nivel de edad y género: los hombres y los más jóvenes (18-24 años) son los más optimistas. Este resultado es consistente con los resultados hallados en la sección sobre América Latina y el Caribe.

4. Conclusiones

Este documento es una primera aproximación a las percepciones y expectativas de los jóvenes sobre el futuro del trabajo. Dicho futuro estará definido por cambios de diverso tipo como el avance de la tecnología, el desarrollo y diversificación productiva de los países, los cambios demográficos, el cambio climático, y la fragmentación y globalización de la producción y del empleo. Las investigaciones, de carácter cuantitativo, cuyos hallazgos más sobresalientes fueron expuestos en las secciones anteriores así como las recientes investigaciones llevadas a cabo por la OIT en América Latina¹⁶ permiten extrapolar unas primeras conclusiones que se exponen a continuación:

1. A pesar de los importantes avances realizados en múltiples áreas, los jóvenes de América Latina y el Caribe siguen enfrentando obstáculos para su plena inclusión en la sociedad y las brechas en el mercado laboral que enfrentan continúan siendo mucho más significativas que las que enfrentan los adultos en la región. Los avances y las brechas son desiguales entre los países. Algunos grupos de jóvenes son espe-

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2014). Trabajo Decente y Juventud en América Latina: políticas para la acción. Lima: OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf; y Organización Internacional del Trabajo. (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer Empleo en América Latina? Lima: OIT. http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_369021/lang-es/index.htm

cialmente vulnerables: las mujeres jóvenes, los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación, los jóvenes con escasa formación o que trabajan en el sector informal, y los jóvenes que viven en áreas rurales.

2. Es común y natural que los jóvenes piensen en el futuro. En mayor o menor medida, es un ejercicio que deben hacer, por ejemplo cuando eligen qué estudiar, en qué sector especializarse o incluso con quién iniciar una vida en común. Una particularidad de la actual generación de jóvenes es no solo que es la generación más educada, sino que le ha tocado vivir cambios sustantivos en el mundo del trabajo asociados con la modificación de las formas en que se organiza la producción y el trabajo y la evolución de las tecnologías, entre otros factores. Por ejemplo, hay ahora mayor rotación entre trabajos y se hace imperativo el aprendizaje a lo largo de la vida. Esto afectará las trayectorias laborales de los jóvenes, que además serán más largas porque la esperanza de vida ha aumentado.
3. Los jóvenes que respondieron las encuestas (en línea y presencial) tienen un sesgo urbano y un perfil de mayor calificación que el promedio de la región. Más del 60% de los jóvenes que respondieron a la encuesta ve su futuro laboral con mucha confianza, porcentaje que se reduce con incrementos en la edad y no difiere significativamente entre mujeres y hombres, siendo los segundos ligeramente más optimistas que las primeras (64% versus 59%). Según edades, las expectativas son muy distintas, siendo los más jóvenes los más optimistas con respecto a su futuro. A la inversa alrededor del 38% ve su futuro con incertidumbre (33%) o miedo (5%). Las razones detrás de estos datos pueden ser diversas: ¿los grupos de jóvenes son estructuralmente diferentes?, ¿el mayor conocimiento del mercado laboral ha llevado a que algunos se sientan menos optimistas sobre su futuro?
4. Para el caso particular de Perú, los jóvenes peruanos muestran un claro optimismo sobre el futuro: el 91% piensa que en el futuro estará mejor que sus padres. Estos resultados muestran pequeñas diferencias a nivel de edad y género: los más jóvenes (18-24 años) son los más optimistas (95%) y los hombres (95%) y las mujeres (88%). Estos resultados son consistentes con los resultados hallados en la sección sobre América Latina y el Caribe.

5. En América Latina y el Caribe, a pesar de los malos augurios -económicos y laborales- para los próximos años, los jóvenes perciben la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida y de empleo en relación con la generación de sus padres. Si bien es cierto que reconocen que los cambios producen ganadores y perdedores, la mayoría de los jóvenes se ve del lado de quienes aprovecharán las oportunidades generadas por el cambio. Los datos expuestos contrastan con las percepciones en los países más avanzados del mundo, en los que como producto de la crisis económica y de empleo se ha instalado la idea de que la generación de jóvenes que ha comenzado su etapa laboral con el nuevo milenio «por primera vez en la historia, vivirán peor que sus padres» (IFS 2013)¹⁷. En América Latina la perspectiva de una mayoría de los jóvenes entrevistados es más bien optimista. Se pueden derivar dos mensajes de esta perspectiva: por un lado, el optimismo es una actitud natural o intrínseca de la juventud. Refleja una lectura positiva por parte de los jóvenes sobre las oportunidades de empleos de calidad en sus países y sus expectativas de que esto los llevará a estar mejor que sus progenitores y de ascender en la escala de las clases medias. Por otra parte, si los países no logran crear la infraestructura de oportunidades de empleo necesarias para satisfacer estas altas expectativas, lo que los resultados de la encuesta sugieren es que no solo puede generarse un desperdicio de talento, sino que habrá una generación, o parte de ella, que verá sus expectativas frustradas, con lo que esto puede significar para las dinámicas políticas y los pactos sociales.
6. Las diferentes opciones de estudio y formación (grupos de carreras) entre hombres y mujeres jóvenes, que respondieron a los cuestionarios, es similar, con excepción de las carreras CTIM¹⁸, las cuales son estudiadas por el 6% de las mujeres en contraste con el 20% de los hombres. Esta brecha –que requiere mayor estudio– se intensifica luego en el mercado laboral llevando a una segregación de ocupaciones entre hombres y mujeres. Según el tipo de área, también se encuentra una clara distinción: la preferencia por una carrera empresarial se encuentra en las zonas urbanas, donde el 42% de los jóvenes

¹⁷ IFS – Institute for Fiscal Studies (2013). The economic circumstances of cohorts born between the 1940s and the 1970s. Report N° 89. London: IFS.

¹⁸ CTIM: matemática, física, química e ingeniería. Otros: agricultura, gastronomía, medicina y nutrición.

estudia una carrera de este tipo, comparado con el 13% de los jóvenes en zonas rurales. En cambio, estos últimos se inclinan en mayor medida a una carrera CTIM (21%) que los jóvenes de zonas urbanas (10%). Este resultado, que también ameritaría mayor estudio, podría evidenciar el desarrollo de algunas industrias en zonas rurales, lo cual podría estar demandando profesionales de este tipo, y/o bien podría estar influenciado por la oferta de formación y educación actualmente existente.

7. A la pregunta por qué eligieron la carrera que se encuentran estudiando, destaca que entre los que eligieron ciencias empresariales y entre los que eligieron las carreras más vinculadas a la ciencia y tecnología, hay más jóvenes que lo hicieron porque vieron buenas oportunidades. Entre los que eligieron ciencias sociales, arte y humanidades, las principales razones tienen que ver con el altruismo o el interés personal. Esto plantea preguntas importantes sobre hasta qué punto sería positivo para las perspectivas de empleo de los jóvenes tener mayor información y capacitación sobre las tendencias actuales y futuras de los mercados de trabajo y hasta qué punto conviene que la decisión de selección de carrera esté más influida por las tendencias del desarrollo productivo y las oportunidades abiertas por la demanda laboral. La respuesta a esta pregunta tiene elementos culturales pero también muy prácticos en materia de tener un mejor alineamiento entre los sistemas educativos y de formación profesional con las políticas y tendencias tecnológicas, del desarrollo productivo y del empleo en los países.
8. El punto anterior se refuerza por el hallazgo de que existe un desajuste entre lo que han estudiado los jóvenes y lo que demanda el mercado de trabajo. Un 36% de los jóvenes respondió que no aplica los conocimientos y destrezas adquiridas en su formación en su realidad laboral. A la pregunta de que si en su trabajo se requerirán menos estudios que los realizados, la respuesta fue de un 39%. Sorprendentemente estos porcentajes no son inusuales. Estudios basados en otros tipos de metodologías en la región, dan cuenta de alrededor de un tercio de casos de mismatch.
9. No obstante, el 94% de las personas jóvenes considera que lo que estudió o lo que está estudiando le será de utilidad para conseguir un

buen trabajo y el 91% de los jóvenes considera que su experiencia laboral influirá crucialmente o bastante en su éxito personal.

10. Los mecanismos modernos de búsqueda de empleo mediante mecanismos on line cada vez cobran mayor importancia entre la juventud. Esto se verifica para los jóvenes que están desocupados (buscando empleo). La búsqueda mediante bolsas de trabajo virtual es de similar importancia a la búsqueda mediante contactos personales. En otras palabras, estos métodos están incrementándose entre la juventud. Una pregunta distinta es sobre la efectividad de estos métodos. Entre los jóvenes que ya están trabajando (ya encontraron trabajo) aún predomina la búsqueda mediante contactos personales o búsqueda directa con el empleador. La búsqueda institucionalizada (bolsas virtuales o presenciales) en este caso tiene un rol menor. Sin embargo, es notorio que la búsqueda virtual haya tenido más efectividad que la búsqueda mediante bolsa presencial, pues más ocupados reportan haber encontrado su actual empleo mediante este primer método. Este es un mensaje que los servicios de empleo, sobre todo los públicos deberían tomar en cuenta.
11. A la hora de elegir o pensar en un trabajo/empleo los jóvenes latinoamericanos valoran: i) Contar con un buen salario (lidera el ranking), ii) seguido de un buen ambiente de trabajo y iii) tener la oportunidad de crecer en la empresa. Todos estos aspectos son importantes, para los jóvenes. Cuando estos resultados son desagregados por género, no se encuentran mayores variaciones, salvo por la mayor valoración de las mujeres por la oportunidad de crecer y desarrollarse en la empresa y por la mayor valoración de los hombres por horarios flexibles y fácil acceso al trabajo. Sin embargo, cuando es desagregado por edad, se encuentra que existe una gran diferencia entre las expectativas laborales de los más jóvenes (15-17) en relación a los mayores (25-29) del estudio. En particular, la importancia de la protección social y de la representación sindical se va incrementando conforme avanza la edad mientras que se reduce la importancia de la facilidad de acceder al trabajo y de un ambiente de trabajo cálido y amigable.
12. En cuanto a las expectativas laborales de los jóvenes existe una preferencia por trabajar en sus propias empresas en el futuro (69%), aunque también un porcentaje considerable de jóvenes (41%) quisiera trabajar en el sector público. Se observa también optimismo

con respecto a cómo perciben que serán sus condiciones laborales: 63% espera trabajar en un ambiente laboral adecuado, 66% espera desarrollar sus habilidades al máximo, 64% espera contar con seguro médico y aportes a su jubilación, 76% espera tener un buen salario y 69% espera encontrarse satisfecho con su situación laboral.

13. En línea con la tendencia de las relaciones atípicas de trabajo, un número muy elevado de jóvenes (40%) aspiraría a trabajar desde su casa y a tener horarios laborales flexibles (59%). En cuanto a la relación de trabajo los datos parecen indicar que si bien la juventud trabaja principalmente como asalariada aspira a trabajar más por cuenta propia, a trabajar en un local de negocio propio y que su pago se relacione más con lo producido. Asimismo, aspiran a tener ocupaciones que requieran una calificación profesional.
14. Para el caso particular de Perú, un abrumador 86% contestó afirmativamente a la pregunta de si desea en el futuro poner un negocio. El porcentaje se redujo significativamente (14%) cuando se preguntó si pensaba poner ese negocio en los próximos 12 meses, con la finalidad de aproximar si tenía una idea de negocio. Y se reduce aún más cuando se pregunta cuantos jóvenes ya tienen un negocio: solo el 3% contestó que sí. Entre las diferentes opciones de alternativas de negocio que se proponían únicamente un 3% se decantaron por la opción de negocios basados en las TIC. Sobresaliendo opciones de baja productividad e innovación. Los datos parecieran sugerir que las limitaciones a tener un empleo formal y bien remunerado explican en buena parte estos datos, en menoscabo de aspiraciones reales de ser empresarios por vocación y oportunidad.
15. Las nuevas tecnologías son visualizadas de manera restrictiva (caso particular de Perú) en las ideas de negocio que visualizan los jóvenes. Mayormente se decantan por su utilidad en materia de comercialización y marketing (46% y 23% respectivamente) más que en aspectos relacionados con la producción y automatización (23%).
16. Respecto a las percepciones sobre los impactos de los cambios tecnológicos en el trabajo, el 61% de los jóvenes encuestados cree que en un futuro la inserción de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán su futuro laboral. Un 20% piensa que no le afectara, y un 19% no sabe. De manera consistente

con la apreciación general mencionada previamente, un 59% piensa que estos cambios le afectarán pero positivamente. Un 31% no sabía cómo le iba a afectar un solo un 10% pensaba que le iba a afectar de manera negativa.

17. ¿Cómo le afectará? Una mayoría (73%) señala que esto le impone la necesidad de tener que capacitarse constantemente en áreas o especialidades respecto a la tecnología. También piensan que podrán optimizar los procesos productivos y trabajar menos (33%), tendrán acceso a nuevos mercados laborales y a mejores maneras de intercambio con sus compañeros (30%) y, finalmente, piensan que se volverán menos importantes pues la tecnología podrá reemplazar lo que hacen (29%). No existen marcadas diferencias cuando cruzamos estos datos por edad o por género.
18. Los cambios en el empleo irán de la mano con cambios en la formación para el trabajo. De hecho, el 79% de los jóvenes encuestados declararon que, de haber cambios en la educación, estos los afectarán en mayor o menor medida. Los seis cambios más importantes que esperan los jóvenes son: nuevos métodos de enseñanza (51%), nuevas tecnologías en las aulas de clase (43%), currículas adaptadas a nuevos entornos (37%), nuevas carreras (35%), necesidad de más cursos de especialización (32%) y optimización de las aptitudes del estudiante para desarrollarlo en áreas específicas (31%). Además, un 19% de jóvenes piensa que desaparecerán carreras, habrá profesores más jóvenes y actualizados (19%), se dejará de ir a salones de clases puesto que se contará con otras plataformas para aprender (15%), se incluirá el tema de derechos laborales en la currícula (13%) e incluso las clases serán dictadas por robots (3%).

En síntesis, las encuestas realizadas encuentran una actitud bastante positiva y optimista de los jóvenes de la región en cuanto a los cambios tecnológicos y las perspectivas del empleo en el futuro. Hay también conciencia elevada entre los jóvenes de que ellos mismos deben hacer un esfuerzo personal en educación y capacitación para aprovechar las oportunidades futuras. Sin embargo, una proporción importante de jóvenes toma su decisión de carrera por razones altruistas o de gusto personal, y no con base en razones de oportunidad laboral y de ingresos futuros.

Para que las altas expectativas de las mujeres y hombres jóvenes se transformen en realidad es importante que las economías de la región generen una sólida infraestruc-



tura de oportunidades de empleo, educación y movilidad social para los jóvenes. Esto requiere acciones en al menos tres ámbitos: (1) por el lado de la demanda, un entorno propicio para las inversiones y las empresas, para el desarrollo del empresarismo, y políticas para el desarrollo y la diversificación productiva. (2) Por el lado de la oferta se requieren esfuerzos para aumentar la calidad y pertinencia de la educación y de la formación profesional, con vistas a incrementar la empleabilidad de los jóvenes. (3) En materia de infraestructura institucional y de los mercados laborales, también es esencial fortalecer los marcos institucionales y de políticas para la juventud que consideren los análisis de prospectiva (demográfica, tecnológica y productiva) y los pongan al servicio de los jóvenes para que puedan tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias laborales, considerando la evolución de la economía, las empresas y la sociedad.

Solo el trabajo combinado en estos tres ámbitos será capaz de crear la infraestructura de oportunidades necesaria para ayudar a las generaciones jóvenes a mejorar su participación económica, política y social y a tener el futuro del trabajo mejor al que aspiran a la vez que se convierten en los motores indispensables para el avance socioeconómico y político en la región.



II. Miradas desde América Latina y el Caribe

1. Agenda 2030, Juventud e Inclusión

Jessica Faieta¹⁹

La actual generación de jóvenes es la más numerosa en la historia del mundo y en muchos de los países en desarrollo más del 60% de la población son jóvenes de entre 15 y 24 años. Un tercio de los jóvenes vive en países afectados por conflictos y muchos –como en nuestra región– son afectados por altos niveles de inseguridad y violencia, 75 millones están desempleados y los representantes políticos jóvenes son una pequeña minoría. Los jóvenes tienen muy poco acceso al espacio público institucional y se les dificulta encontrar y mantener un empleo. Los jóvenes han planteado fuerte y claro sus demandas respecto del futuro que desean en las consultas para diseñar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Exigieron, claramente, una educación de calidad, trabajo decente, gobiernos honestos y transparentes y una mayor y más significativa participación en la toma de decisiones. Sus opiniones deben tenerse en cuenta.

Los países latinoamericanos y caribeños presentan actualmente una estructura poblacional joven, todavía gozan del “bono demográfico” que debe ser potenciado. Los jóvenes son una fuerza positiva de cambio transformador y un actor fundamental de un desarrollo sostenible e inclusivo. Sus oportunidades para comunicarse, actuar e influir no tienen precedentes, los desafíos que enfrentan tampoco; desde el cambio climático hasta el desempleo y las múltiples formas de inequidad y exclusión, particularmente para los jóvenes que pertenecen a grupos vulnerables o marginados. En América Latina y el Caribe, de un total de 156 millones de jóvenes entre 15 y 29 años en la región, el 39% vive en la pobreza, el desempleo juvenil alcanza aproximadamente un 17%, mientras el 20% de jóvenes entre 15 y 24 años no estudian ni trabajan. Nuestra región sufre altos niveles de inseguridad y violencia que afectan

¹⁹ Directora Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

especialmente a jóvenes hombres y mujeres, adolece de la persistencia de sistemas educativos poco inclusivos, una mayor incidencia de la pobreza entre los jóvenes, la exclusión de los jóvenes indígenas y afrodescendientes, y la necesidad de enfrentar el desafío de la empleabilidad de los jóvenes en un dinámico mundo de profundas renovaciones tecnológicas.

Es fundamental entonces, enfocar los desafíos y problemas de la juventud desde una perspectiva integral. A la luz de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como puntualiza el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)²⁰, emerge una demanda creciente de acciones de política más integrales, es preciso adoptar un enfoque multidimensional de acción. En los países de América Latina y el Caribe, la noción de progreso multidimensional ayuda a dar respuesta a problemas del desarrollo que trascienden umbrales mínimos de ingresos, necesidades básicas o carencias para todos. Supone garantizar sistemas de protección social a lo largo del ciclo de vida de las personas, elevar los estándares laborales, mejorar la calidad de los servicios sociales, expandir el acceso a sistemas de cuidados, garantizar la paridad de género, reconocer los derechos multiculturales y plurinacionales de los pueblos y las comunidades, mejorar la seguridad ciudadana, proteger el medio ambiente, asegurar el acceso a la energía renovable y fortalecer la resiliencia ante desastres naturales.

El PNUD ha reconocido, en línea con las prioridades del Sistema de Naciones Unidas, a las juventudes como grupo clave para avanzar en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y para generar procesos de inclusión efectivos. Así, ha desarrollado una Estrategia para la Juventud con tres pilares: 1) un mayor empoderamiento económico de los jóvenes, 2) un mayor compromiso cívico y participación de los jóvenes en la toma de decisiones, la vida política y las instituciones públicas, y 3) un fortalecimiento de la participación de los jóvenes en la construcción de resiliencia.

Para el empoderamiento socioeconómico de la juventud el trabajo decente y la creación de medios de sustento son determinantes fundamentales. No solo supone incrementar la cantidad de puestos de trabajo para las y los jóvenes –con foco en quienes encuentran mayores dificultades de inclusión: jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, jóvenes rurales y periurbanos–. También requiere realzar la calidad del empleo y aumentar el acceso a protección social. Igualmente, requiere el apoyo a iniciativas emprendedoras mediante el acceso a financiación y a los mercados –con

²⁰ PNUD (2016). Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe: Progreso multidimensional bienestar más allá del ingreso. http://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/human_development/informe-regional-sobre-desarrollo-humano-para-america-latina-y-e.html



capacitación para jóvenes emprendedores, en particular mujeres jóvenes, apoyo a empresas sociales y oportunidades de empleo público-privadas.

El emprendimiento surge como una clara alternativa para mejorar las oportunidades de los jóvenes, en particular en un contexto de alto desempleo, pero para aprovechar su potencial es necesario repensar de forma urgente las políticas destinadas a facilitar la inserción de los jóvenes en la actividad económica, como puntualizaron el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un informe conjunto presentado a la XXV Cumbre Iberoamericana en octubre pasado²¹.

Pero la inclusión socio-económica debe acompañarse por una mayor y mejor participación política. Por ello, es estratégico promover juventudes empoderadas y comprometidas que se involucren en la vida cívica y participen en los procesos políticos. Cuando los jóvenes comprenden y asumen la defensa de sus derechos, pueden empoderarse para participar en la sociedad civil, la administración pública y la vida política a todo nivel. Deben fortalecerse sus capacidades para articular sus demandas a través de los canales existentes –y deben crearse nuevos e innovadores mecanismos participativos– para ejercer sus derechos políticos y civiles y contribuir en los procesos de decisión que influyen en su vida y en la de sus sociedades.

Los jóvenes son también agentes para la resiliencia de la comunidad. Las medidas tempranas para estabilizar sus medios de sustento generan resiliencia y apoyan la cohesión social; también proveen alternativas como prevención de conflictos para los jóvenes en mayor riesgo. Los jóvenes también pueden movilizarse en actividades de preparación ante desastres, educación y gestiones post-desastre –por ejemplo, administrando recursos naturales, movilizando a comunidades por vía de las nuevas tecnologías, adquiriendo capacidades para la consolidación de la paz o apoyando esfuerzos para reducir la violencia de género.

Sumar innovación y juventud potencia crear soluciones para los problemas de desarrollo y transformar nuestras sociedades. “La juventud debe ser vista como uno de los principales valores del capital humano y social actual de la región, como sujetos y actores relevantes, como un factor estratégico y esencial para el desarrollo sostenible y para el avance hacia una América Latina y Caribe más justa e inclusiva, en la que nadie se quede atrás”²².

Abril 2017

21 OIT y PNUD (2016). Promoción del Emprendimiento y la Innovación Social Juvenil en América Latina. Lima: OIT y PNUD.

22 Ibid.

2. Los jóvenes y el futuro del trabajo

Jorge Sequeira²³

2.1 Introducción

El desempleo juvenil estructural en América Latina y el Caribe está teniendo repercusiones sobre la demografía, la sociedad, la economía, el medio ambiente, la salud y las políticas. Este fenómeno se ve todavía más agravado en muchos países por el creciente número de trabajadores poco cualificados. Al mismo tiempo, el cambio climático, los desastres naturales y provocados por el ser humano y los problemas asociados a la biodiversidad, junto con la mayor “digitalización” de la sociedad y la economía, están teniendo un impacto importante en la región. Estos procesos están creando nuevas oportunidades para jóvenes y el futuro del trabajo –incluidos los empleos “verdes” y con bajas emisiones de carbono, y los productos y servicios asociados a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)– lo que deriva en una necesidad de nuevas habilidades y oportunidades de capacitación.

2.2 Los jóvenes en la educación, la capacitación y el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe: desafíos clave

Si bien las cifras varían mucho de país a país, en general en la región se ha producido un aumento gradual de los niveles educativos desde la década de los ochenta. La generación actual de jóvenes entre 15 y 24 años es la más educada de la historia: han pasado más años en la educación formal y es más probable que estén alfabetizados que sus padres y abuelos. Sin embargo, estas tendencias optimistas no pueden ocultar la persistencia de bolsas de población juvenil cuyo acceso a la enseñanza secundaria y a la capacitación sigue siendo limitado, especialmente para los pobres, los que viven en zonas rurales y aquellos que pertenecen a grupos étnicos minoritarios. Así, la cifra oficial del 74,1% de matriculación neta en la enseñanza secundaria –comparada con el 62,7% en el año 2000– oculta diferencias importantes tanto dentro de los países como entre los distintos países²⁴. Además, muchos de los jóvenes

²³ Director Regional de Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) para América Latina y El Caribe.

²⁴ OREACL y UNESCO (2014). Revisión Regional 2015 de la Educación para Todos.



escolarizados reciben una educación de baja calidad que ni los prepara para la vida como ciudadanos plenos e iguales, ni les permite acceder a un trabajo decente.

Esta desigualdad en el acceso a la educación y a los aprendizajes pertinentes se suma a los crecientes niveles de desempleo juvenil, que comenzaron a aumentar en 2013 y en promedio triplican el desempleo adulto del 15,3% en 2015²⁵. De hecho, casi 30 millones de jóvenes en la región ni estudian ni trabajan, de los cuáles el 15% no tiene un motivo claro que explique por qué se encuentra en esa situación. Gran parte de este “núcleo duro” de jóvenes excluidos son hombres urbanos de 15-19 años y de grupos de bajos ingresos²⁶. Dentro del grupo general de los jóvenes que no están estudiando, trabajando ni capacitándose, las niñas y mujeres son las más afectadas: muchas se encuentran excluidas de la escolarización y del mercado de trabajo debido a las responsabilidades familiares y las expectativas socio-culturales.

2.3 ¿Cuáles son las respuestas?

Muchos países de la región han caído en la “trampa de los países de ingresos medios”: sus salarios relativamente más altos les impiden competir con la mano de obra de bajo costo de países en desarrollo, pero su personal no puede competir con los recursos humanos altamente especializados de países más ricos. Con el fin de enfrentar este problema, los países deben emprender una transformación estructural de sus economías, diversificar sus matrices productivas, hacer la transición a modelos económicos basados en el conocimiento y las habilidades y, más importante, aumentar su capacidad de innovar. Dicho cambio representaría una oportunidad clave para los jóvenes de América Latina y el Caribe, cuyo nivel educativo general y la inmersión en un mundo “conectado” los dejaría bien situados para participar en la construcción de sociedades y economías nuevas y dinámicas. En este sentido, dos sectores – que en muchos casos se superponen– tiene un potencial particularmente importante: las industrias de la sostenibilidad y la economía “digital”.

La “economía verde” rompe los vínculos entre el crecimiento económico y el uso no sostenible de los recursos naturales, lo que comprende modelos de producción inclusivos e integrales que toman en cuenta las variables sociales y ambientales. Este paradigma, orientado al futuro, tiene una particular importancia estratégica a mediano y largo plazo para América Latina y el Caribe, cuyas industrias, muy dependientes de

25 OREALC y UNESCO (2017). La Enseñanza y Formación Técnico Profesional en América Latina y el Caribe: una perspectiva regional hasta 2030.

26 Trucco D. y Ullmann H. (2015). Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad, Santiago de Chile: CEPAL.

los recursos naturales tales como la extracción, han dominado en muchos países. Los empleos “verdes” pueden ir desde el reciclaje, las energías renovables, la agricultura orgánica y la conservación hasta la producción de bienes y servicios de respetando el medio ambiente. En América Latina y el Caribe, un sector relacionado en el que están aumentando las oportunidades y que debería ser apoyado es la reducción del riesgo de desastres: ciertamente, en una región vulnerable a los efectos de los desastres naturales como los terremotos, inundaciones, tsunamis e incendios, cada vez más se llama a los jóvenes a usar su conocimiento y habilidades para ofrecer servicios que mitiguen esos riesgos.

Las tecnologías digitales tales como los teléfonos móviles, Internet y otras tecnologías que recopilan, almacenan, analizan y comparten datos están transformando nuestra forma de vida. La “economía digital” ha sido definida como enfocada en “apoyar la infraestructura, los procesos de negocio electrónicos (cómo se realizan los negocios) y las transacciones de comercio electrónico (venta de bienes y servicios en línea)”²⁷, y la “sociedad digital” sería una “sociedad moderna y progresista formada como resultado de la adopción e integración de las tecnologías de información y comunicación en el hogar, el trabajo, la educación y el ocio (definición de la Autoridad de Tecnología de la Información del Sultanato de Omán). El Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI, por sus siglas en inglés) de la Comisión Europea identifica cinco dimensiones de la competitividad²⁸: conectividad, capital humano, uso de Internet, integración, y tecnología digital y servicios públicos digitales. Es evidente que invertir en “digitalizar” las economías de América Latina y el Caribe tiene el potencial de estimular la innovación, promover eficiencia y mejorar la calidad de los servicios en un amplio rango de sectores económicos, en muchos casos con beneficios añadidos para la sostenibilidad. Como usuarios pioneros de la tecnología, los jóvenes como grupo están en primera línea para la “revolución digital” y tienen un papel crítico que desempeñar en la producción y el consumo de bienes y servicios digitales.

2.4 ¿Qué se necesita hacer?

Asegurar que las oportunidades presentadas por los “empleos verdes” y la economía digital se distribuyan equitativamente y beneficien a todos los jóvenes en América Latina y el Caribe independientemente de su sexo, estado socioeconómico, ubicación o grupo étnico, requerirá que los sistemas de educación y capacitación fomenten el desarrollo de habilidades relevantes y pertinentes. Estas incluyen, en particular,

²⁷ Mesenbourg, T. (n.d.). Measuring the Digital Economy. US Census Bureau.

²⁸ Comisión Europea (201). The Digital Economy and Society Index (DESI). Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>.



competencias analíticas, así como la capacidad para innovar y aplicar la información a contextos nuevos. Las habilidades del futuro –para cuyo desarrollo los jóvenes de hoy necesitan apoyo– incluyen no solo habilidades genéricas de tecnologías de la información (TICs) que les permitirán usar las tecnologías en su trabajo diario, sino también habilidades especializadas para productos y servicios orientados a la sostenibilidad y basados en la tecnología, además de un amplio rango de habilidades complementarias: procesamiento de la información, resolución de problemas, comunicación y planificación estratégica. Esto debe ir asociado a promover el deseo y las habilidades para participar activamente en la creación de sociedades sostenibles basadas en la igualdad y el respeto por uno mismo, los demás y el medio ambiente.

Por último, este nuevo conjunto de habilidades para el mercado laboral del siglo XXI debe ir acompañado de sistemas de certificación que apoyen el reconocimiento y la validación del aprendizaje, incluidos sistemas de créditos digitales como las “credenciales” abiertas y en línea. Estos sistemas deberían permitir que las habilidades que los jóvenes adquieran a través de medios no formales e informales sean reconocidas por los empleadores, para así estimular su participación en múltiples formas de aprendizaje durante toda la vida, lo que tendría efectos positivos sobre su capacidad de innovar.

3. Los jóvenes y el futuro: una perspectiva poblacional

Esteban Caballero²⁹

Entre 1970 y el 2015, la región de América Latina y el Caribe experimentó un cambio de comportamiento importante, con consecuencias para el futuro de la región. Nos referimos al uso de anticonceptivos, cuya prevalencia pasó de 35,8% en 1970 a 72,7% en 2015. Este cambio produjo una caída en la tasa global de fecundidad de 5,1 hijos por mujer en 1970 a 2,2 en 2015, y eventualmente impactó en la estructura de edades de la población.

En efecto, a medida que la baja en la tasa global de fecundidad iba reduciendo la tasa de crecimiento de la población, el debate principal de los demógrafos se concentró en la pregunta clave de qué podemos hacer ante la creciente importancia de las cohortes

²⁹ Politólogo. Director Regional para América Latina y el Caribe del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

de adolescentes, gente joven y jóvenes adultos, concitando el interés de los planificadores en el aprovechamiento del bono demográfico.

Sin embargo, hoy por hoy, si bien esta ventana de oportunidad sigue abierta para varios países, el argumento a favor de la inversión en adolescencia y juventud debe hacerse tomando en cuenta las varias realidades en América Latina y el Caribe. Existe un grupo grande de países en los que el período de bono demográfico está cerrado o cierra, a más tardar en 2025, otros que tienen la ventana abierta hasta 2035 y finalmente un grupo reducido que mantendrá abierta la ventana hasta 2065. En algunos casos el argumento del aprovechamiento del bono demográfico será más importante que en otros, sin embargo, en el futuro la preocupación por la juventud será en un contexto de “post bono”.

Para cuando lleguemos a 2030, e intentemos hacer un balance de los logros de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el peso de los mayores de 60 habrá pasado de 11% del total de la población a 17%, el grupo de 15 a 59 significará el 62% y los menores de 15 habrán descendido al 21%. Durante el período de la Agenda 2030 veremos cómo los jóvenes tendrán que considerar con mayor conciencia la dependencia de los adultos mayores. Se preguntarán: ¿Cuáles son los trabajos que les permitirán mantener esta nueva cohorte de dependientes? ¿A qué tipo de consumos deberán los mismos dirigir sus ingresos? ¿Qué tipo de protección social requerirán ellos para no engrosar las filas de adultos mayores dependientes sin protección, como es el caso de vastas franjas de adultos mayores en la actualidad?

La región está llegando a esta encrucijada con algunos importantes bienes públicos adquiridos, pero también con importantes pendientes. Entre los adquiridos está el mejoramiento de la salud general de la población; la expectativa de vida para las mujeres ha pasado de un rango de 35 a 70 años de vida, dependiendo de los países, en el período 1950-1955, a un rango entre 65 y 85 en el actual período 2015-2020. Esto es sintomático de una serie de mejoras en la salud básica y otros factores de bienestar. Otro aspecto importante ha sido el incremento en el promedio de años de educación y el hecho de que esta se haya dado con paridad de género. El factor de la paridad de género se correlaciona con el aumento de la participación económica de la mujer en el mercado de trabajo, pues ha potenciado la contribución de la mujer al trabajo y con ello ha generado lo que llamamos el bono de género, es decir el adicional en los ingresos de los hogares producto del trabajo de las mujeres, y que en parte explica la superación de la pobreza.

El problema principal que aqueja y aquejó a la región ha sido el tema de las desigualdades. Todas las tendencias que hemos señalado se segmentan y revelan



una disparidad importante, ya sea por quintil de pobreza, área de residencia, etnia y raza, edad y género, entre otros. Los adolescentes y jóvenes de las áreas rurales no han tenido las mismas oportunidades en cuanto a acceso a educación secundaria de calidad; los aprendizajes son mucho menos efectivos en las escuelas públicas para los adolescentes de bajos ingresos; el acceso a anticonceptivos y la baja en la fecundidad no ha alcanzado en el mismo grado a las mujeres en zonas rurales y pobres, indígenas, adolescentes, etc. Asimismo, el tipo de trabajo informal, de bajos ingresos y poca productividad ha impedido que muchos asalariados puedan utilizar esa inserción en el mercado como para realmente generar algún tipo de movilidad social o acceder a los beneficios de un sistema de protección social, siendo las mujeres las principales afectadas. El resultado ha sido una baja capacidad del sistema de absorber a la gente joven.

Si miramos los pendientes no podemos obviar el tema, por ejemplo, de los Ni Ni, jóvenes que no estudian ni trabajan. Población cuyas características tienen variantes de género sorprendentes, cuando vemos que entre las Ni Ni mujeres un 71,4% se dedican a las tareas domésticas, mientras que entre los varones estas actividades abarcan un 15%, mientras que la categoría de “otras” actividades llegaba a 44%. El embarazo adolescente es otro factor importante, viendo que la región tiene tasas de fecundidad específicas del grupo 15 a 19 que son de las más altas del mundo con excepción del África Subsahariana. La violencia también se debe considerar, con tasas de homicidio muy por encima de los promedios globales y afectando a los jóvenes varones sobre todo, pero con un creciente incidencia entre las adolescentes y jóvenes. Todo ello relacionado con las dificultades de encontrar canales idóneos para un primer empleo o emprendimiento, la existencia de pandillas, el crimen organizado, la pobreza, la mala calidad de la educación, entre otros.

Existe un fuerte consenso que muchos de estos fenómenos están en la base de los flujos migratorios. Son, por lo general, las personas jóvenes que no ven futuro en sus países las que deciden probar suerte en otros lugares. Unos 28 millones de latinoamericanos y caribeños viven en países distintos a los en que nacieron. Hoy por hoy, estos migrantes han generado un efecto compensatorio en lo que se refiere a las posibilidades de generar ingresos, mediante el envío de remesas. El problema es cuan sostenible es esta válvula de escape hoy, en épocas de bajas tasas de crecimiento y creciente xenofobia en los países centrales.

A partir de estas reflexiones podemos extraer algunas recomendaciones respecto a los jóvenes y su futuro. Es importante insistir en lo esencial, es decir, la consideración de la educación, la salud y el trabajo como ejes de inclusión social. Puede parecer una aseveración trillada, pero una población joven saludable, educada y con empleo

o emprendimientos que generan ingreso, es una población que sólo puede traer bienestar y prosperidad a la sociedad. En esta nueva época, su capacidad para el cuidado de los otros se verá, sin duda, marcado por su disponibilidad de ingresos para brindar una atención a sus mayores, padres y abuelos, a quienes deberán considerar en sus planes de vida y sus opciones de políticas públicas. Evidentemente, esos jóvenes dependerán de estructuras económicas y sociales diversificadas, no dependientes de una o un conjunto restringido de commodities y sus ciclos económicos, que le den las oportunidades de empleo.

Al mismo tiempo, los hogares y las relaciones de género deberán ser más paritarios. Hoy por hoy existe una asimetría en lo que respecta a la inserción de la mujer en el mercado de trabajo y la división del trabajo no remunerado. Esta última está sesgada en favor de los varones y en las nuevas generaciones esos hogares, parejas o familias deberán considerar un intercambio de roles y responsabilidades mucho más igualitario que hasta la fecha. Dicha paridad hará más efectivas a las unidades familiares u hogares para avanzar y progresar, asegurando el bienestar de sus miembros.

La reforma educativa es sin duda un pilar insoslayable para el cambio. Educación para el trabajo, capacidad de resolver problemas e investigar, tener habilidades para la vida, capacidad de negociación y solución de conflicto, un alto grado de capacidad en las matemáticas y la lecto-escritura en más que un idioma, son aspiraciones que no podemos considerar ideales, sino metas que debemos lograr.

Finalmente, quisiéramos insistir en que al hablar de juventud, estamos hablando de adolescentes, esos 112 millones de jóvenes mayores de 10 y menores de 20 años, los cuales representan 18% de la población total³⁰. Tomemos conciencia que esta es una etapa de vida gran importancia para las políticas. No hay futuro para la juventud si no diseñamos un paquete de políticas dirigidas a este grupo de edad. Hasta el momento la adolescencia como etapa de vida no ha concitado suficiente interés para los tomadores de decisión y esto se trasluce en las políticas sociales de la región. Si bien es indiscutible la relevancia de garantizar protecciones estratégicas en la primera infancia tales como acceso a micronutrientes, vacunas, estimulación temprana y otras, el problema es que los logros obtenidos en esa primera etapa pueden verse desperdiciados en la siguiente. Si hemos logrado salvar un niño de la desnutrición en la primera etapa, ¿por qué hemos de dejar al adolescente en el que se convirtió quedarse sin una educación secundaria de calidad? La pregunta puede parecer obvia, pero desafortunadamente tiene validez.

30 Naciones Unidas (2015). World Population Prospects, the 2015 Revision. Disponible en: <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/>

En el marco de la Agenda 2030, debemos incluir esta reflexión porque aún entre la población joven los adolescentes ocupan un papel secundario, ya que a pesar de que la adolescencia es parte de la juventud, los movimientos juveniles a menudo se ocupan de los jóvenes mayores, dejando a los adolescentes en un segundo plano. Como consecuencia, las políticas de juventud han tendido a priorizar al estudiante universitario, al joven de 20 y más, el joven con más voz que el de sus pares menores.

Marzo, 2017

4. La juventud y el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: el reto de la desigualdad

Laís Abramo
Heidi Ullmann³¹

América Latina y el Caribe cuenta actualmente con 162 millones jóvenes entre 15 y 29 años, representando más de 25% de su población total. Las reflexiones sobre la transición demográfica que experimenta la región frecuentemente se enfocan en los impactos y presiones económicas y sociales asociados al envejecimiento de la población. En contrapartida, habrá una proporción cada vez más decreciente de jóvenes. Sin duda, estos jóvenes tendrán mayores niveles de educación que generaciones previas y una mayor cercanía a las tecnologías digitales. Pero ¿cómo se adecuarán esa educación y esas habilidades a las nuevas realidades y demandas generadas por las aceleradas transformaciones de la cuarta revolución industrial? ¿Tendrán las y los jóvenes las herramientas necesarias para convertirse en agentes de cambio productivo y protagonistas del desarrollo sostenible?

Los cambios tecnológicos han alterado dramáticamente nuestras sociedades y economías: desde la manera en la que nos comunicamos y en que accedemos a y transmitimos información, hasta la creciente incorporación de tecnología en la producción y la automatización del trabajo. Es difícil predecir el impacto de estos saltos tecnológicos en toda su magnitud, pero sin duda este nuevo escenario requerirá nuevas habilidades y competencias y, además, continuidad y dinamismo en la adquisición de nuevas habilidades y competencias. Efectivamente, la capacidad de respuesta y de adaptación ante los avances tecnológicos será una de las características determi-

³¹ Laís Abramo es Directora de la División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Heidi Ullmann es Oficial de Asuntos Sociales de la CEPAL.

nantes del futuro laboral para los jóvenes en la región. No obstante, este panorama general debe ser analizado teniendo en cuenta las particularidades económicas y sociales de América Latina y el Caribe, que se caracteriza por tener una estructura productiva altamente segmentada, bajos niveles de inversión en innovación, elevados niveles de informalidad en el mercado laboral y profundas desigualdades sociales que condicionan las oportunidades de las personas desde su nacimiento y a lo largo del ciclo de vida.

Como ha propuesto la CEPAL³², la persistencia de altos niveles de desigualdad no solo conlleva costos personales para quienes la sufren, sino que también, en términos sociales y económicos, afecta a la sociedad en su conjunto. En el período reciente, la desigualdad en la región se ha reducido; pero, a pesar de estos avances, persisten altos niveles de desigualdad, que conspiran contra el desarrollo y son una poderosa barrera para que todos los y las jóvenes accedan a una educación de calidad, tengan oportunidades de construir trayectorias de trabajo decente y logren una buena inserción en el mercado laboral - en empleos productivos, de calidad, con mejores ingresos, acceso a derechos y a la protección social. Por otra parte, tal como se ha discutido en CEPAL (2016a)³³, al analizar la matriz de la desigualdad social en América Latina, las desigualdades que enfrentan los y las jóvenes se entrecruzan con las desigualdades socioeconómicas, de género, las étnico-raciales y las territoriales, potencializándose y encadenándose a lo largo del ciclo de vida. Esa perspectiva de análisis permite visibilizar la multiplicidad de factores de desigualdad y discriminación que interactúan de forma simultánea y acumulativa en la vida de las y los jóvenes en dimensiones que son clave para su plena inclusión económica y social.

Si bien América Latina ha registrado importantes avances en la cobertura y el acceso a la educación, notablemente en el nivel primario, persisten brechas en la asistencia y conclusión al nivel secundario por nivel socioeconómico del hogar, por condición étnico-racial y por territorio. Las cifras son elocuentes: mientras el 80% de los jóvenes pertenecientes a hogares localizados en el quinto quintil de ingreso concluirán la secundaria, esa cifra era de solo el 34% para los jóvenes del primer quintil de ingresos (CEPAL, 2016b)³⁴; mientras que una en cuatro adolescentes indígenas que residen en el ámbito rural entre 12 y 17 años ya abandonó la escuela, la cifra correspondiente para las adolescentes no indígenas en áreas urbanas es menos de una en diez³⁵.

³² CEPAL (2015). Desarrollo social inclusivo. Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

³³ CEPAL (2016a). La matriz de la desigualdad social en América Latina. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

³⁴ CEPAL (2016b). Panorama Social de América Latina 2015. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

³⁵ CEPAL (2016a).



Estas brechas son aún más pronunciadas al nivel terciario. Por otra parte, sirve poco lograr educación universal si no se hace nada para revertir la segmentación en la calidad de esa educación y la desigualdad en el desempeño educativos de los estudiantes. Efectivamente, existe una fuerte estratificación socioeconómica en resultados académicos en matemáticas y lectura, y una mayoría de estudiantes pertenecientes a los estratos socioeconómicos más bajos no han desarrollado las competencias básicas para desempeñarse en esas áreas³⁶. En cuanto a tecnologías de información y comunicación (TIC), si bien en las generaciones recientes se han revertido las brechas de género, y hoy en día son las mujeres jóvenes las que lideran en uso de Internet, persisten brechas por lugar de residencia, nivel de educación y quintil de ingreso del hogar³⁷. Además, existen inequidades en el tipo de uso de Internet, afectando así las habilidades y competencias que pueden llegar a desarrollar los jóvenes. Asimismo, a lo largo de la trayectoria formativa, persiste una segmentación de género: las mujeres acceden en una proporción bastante más baja que los varones a carreras en ingeniería, matemáticas y otras áreas afines a la tecnología, que serán claves en el mercado laboral del futuro.

Estas brechas mermarán la capacidad de muchos jóvenes para adquirir las habilidades y competencias que va a requerir el mercado laboral del futuro y constituyen un obstáculo para aprovechar sus potencialidades para el beneficio de la sociedad. Por otra parte, existe la posibilidad de que las transformaciones tecnológicas que impactan el mercado laboral exacerben las desigualdades sociales. Por lo tanto, tomar acciones decididas para reducir las desigualdades que experimentan los jóvenes es un paso imprescindible para poder responder a los desafíos e incertidumbres del futuro mercado laboral.

Primero, es necesario reflexionar en como los sistemas educativos, que en muchos casos se basan en modelos del siglo XX, pueden preparar a los jóvenes a las nuevas realidades del mercado laboral *sin dejar a nadie atrás*, como establecido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, permitiendo, además, servir como mecanismo para la igualación de oportunidades. Para esto, es necesario mejorar la calidad de la educación y de la educación técnica y también su relevancia para abordar el desfase entre las habilidades y conocimientos que adquieren los jóvenes y lo que requiere y valora el mercado laboral. Esto requiere una mejor articulación entre la educación

36 Trucco, D. (2014). Educación y desigualdad en América Latina. Serie Políticas Sociales, Junio. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

37 Pavez, I. (2016). Niñas y mujeres de América Latina en el mapa tecnológico: una mirada de género en el marco de políticas públicas de inclusión digital. Cuaderno SITEAL. Disponible en: <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/siteal-mujeres-mapa-tecnologico.pdf>

y la educación técnica profesional, y de los programas de formación para el trabajo con los sectores productivos. Lo que no quiere decir que el sistema educativo debe estar al completo servicio del mercado laboral. Más allá de las habilidades y competencias específicas que va a requerir el mercado laboral del futuro, se deben enfatizar habilidades de pensamiento crítico, destrezas para resolver problemas, la valoración de la diversidad, la tolerancia, la paz y la vivencia democrática, así como habilidades “blandas”, tales como liderazgo, comunicación, gestión y negociación³⁸.

Los cambios en el sistema educativo tienen que ir acompañados de transformaciones en la estructura productiva y de la ampliación de oportunidades de trabajo decente, ya que, pese a sus mayores niveles de educación, son los jóvenes los que hoy en día son más afectados por el desempleo, la inestabilidad laboral y la informalidad. Más allá del imperativo ético, desde la perspectiva de derechos, desde un punto de vista económico, el hecho de que habrá menos trabajadores en el futuro hace imperativo que haya una mayor apertura y posibilidades de acceso a trabajos de alta calidad a jóvenes que han sido tradicionalmente discriminados y excluidos del mercado laboral, como las jóvenes mujeres, los jóvenes indígenas, los afrodescendientes, los jóvenes con discapacidad y los que viven en las zonas rurales. Con relación a las mujeres jóvenes es importante adoptar medidas para asegurar que sus logros en el campo educativo se reflejen en su inserción laboral.

Las políticas y las instituciones que regulan el mercado laboral, así como los espacios de diálogo social, desempeñan un papel crítico a la hora de hacer frente a estos desafíos. Algunos ejemplos son las políticas de valorización del salario mínimo y de equiparación del salario de hombres y mujeres, estrategias de formalización del trabajo, servicios de empleo con capacidad de entender y responder a las características y necesidades específicas de los y las jóvenes, programas de creación directa de empleos y de subsidios a las empresas destinados a la creación de empleo para jóvenes, medidas de acción afirmativa para la contratación de jóvenes, en especial aquellos que experimentan múltiples formas de exclusión y discriminación, la promoción del respeto de los derechos laborales –entre ellos el derecho de sindicalización y de los procesos de negociación colectiva. Por otra parte se requieren políticas dirigidas a apoyar la conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidados como parte de los sistemas de protección social.

Finalmente, parte del panorama laboral futuro de muchos jóvenes en la región seguirá siendo la migración, tanto a países que tradicionalmente reciben un alto volumen de

38 Sevilla, MP. (2017). Panorama de la educación técnica profesional en América Latina y el Caribe. Serie Políticas Sociales, Enero. Santiago de Chile: Naciones Unidas.



migrantes latinoamericanos y caribeños, como a nuevos países de destino. En un contexto geopolítico incierto es especialmente crítico velar por los derechos de los y las jóvenes migrantes, independientemente de su estatus legal, particularmente su derecho a un trabajo decente así como a mecanismos de protección social.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce en varias de sus metas la centralidad de la incorporación plena de la juventud en el mercado de trabajo como una condición necesaria para transitar hacia sociedades más igualitarias en una senda de desarrollo sostenible. A su vez la reducción de la desigualdad no solo es un meta explícita, sino también un requisito para el cumplimiento de todas las otras metas. Es necesario invertir ahora para poder hacer frente a los desafíos que generará el mercado laboral futuro y para asegurar que los y las jóvenes sean capaces de sostener nuestras economías y nuestras sociedades futuras.

Abril, 2017

5. Los Jóvenes y el Futuro del Trabajo

Senadora Dra. Esther Byer-Suckoo³⁹

El empleo pleno y decente de los jóvenes es un tema crítico que enfrenta toda la región de América Latina y el Caribe. Los jóvenes de hoy son inteligentes, están bien informados y compenetrados con su entorno. Ellos quieren la inclusión social así como también la participación en el proceso de toma de decisiones, y los responsables de la formulación de políticas deben estar preparados para incluirlos en cualquier estrategia importante de desarrollo que defina el futuro de sus países.

Los jóvenes, particularmente los "millennials", están creciendo durante la cuarta revolución industrial con los avances tecnológicos de mayor alcance. Su mundo es el Internet que ha revolucionado la forma en que se compran bienes y servicios y donde las plataformas de redes sociales conectan a miles de millones de personas a lo largo del globo incluso cuando están en movimiento. Es una generación tecnológicamente inteligente que tiene acceso las 24 horas a la información sobre cualquier tema.

Este avance tecnológico rápido y continuo ofrece perspectivas para empleos nuevos y emergentes en una serie de disciplinas, tales como la Biotecnología, Energía Verde, Robótica e Inteligencia Artificial. Al mismo tiempo, el *smartphone* ha redefinido el

³⁹ Ministra de Trabajo, Seguridad Social y Desarrollo de Recursos Humanos de Barbados. La versión original de este artículo es en inglés.

lugar de trabajo y las condiciones de trabajo, ofreciendo una flexibilidad nunca antes imaginada. Como en el mundo desarrollado, el lugar de trabajo de “ladrillos y cemento” puede eventualmente volverse redundante en esta región. El lugar de trabajo de un empleado podría estar literalmente en cualquier lugar. Desde un ómnibus o en medio de un centro comercial o al otro lado del mundo, el trabajador moderno puede enviar y recibir correos electrónicos, participar en reuniones virtuales, y colaborar en informes corporativos en tiempo real, en cualquier momento.

Estos avances también están impactando los procesos empresariales en muchos sectores, debido a la necesidad de mejorar las eficiencias y ahorrar dinero, tiempo y energía. Se alienta a las empresas que adopten tecnologías verdes y desarrollen respuestas de adaptación y mitigación frente al cambio climático. En el Caribe, se están adoptando nuevas técnicas en sectores como la agricultura y el turismo, que son vulnerables a los desastres naturales producidos por el cambio climático. El sector de energía renovable también se está desarrollando en la región. Esto crea nuevos empleos y ofrece oportunidades para los jóvenes que tengan la formación y habilidades apropiadas.

Por lo tanto, es esencial que los gobiernos realicen inversiones importantes en formación en Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y Tecnologías Verdes. Las posibilidades son diversas e incluyen áreas como la Animación, Desarrollo de Aplicaciones Móviles, Gestión de los Medios Sociales, Seguridad de Datos, Energía Fotovoltaica, Manejo de Invernaderos, Energía Solar y Ecoturismo. Ya existe una prima en la contratación de empleados que cuenten con dichas habilidades.

Sin embargo, a pesar de estas oportunidades, todavía existen algunos desafíos importantes que impiden que los jóvenes alcancen su total potencial a través de empleo decente y productivo. A lo largo de la región, la tasa de desempleo de los jóvenes es alta en comparación con la cifra mundial y representa más del doble de la tasa de la población general. Los planificadores sociales y económicos han identificado varias razones, las mismas que incluyen:

- ▶ Falta de calificaciones y habilidades requeridas por los empleadores;
- ▶ Falta de experiencia laboral adecuada;
- ▶ Deficiencia en la actitud laboral y otras habilidades “blandas”;
- ▶ Orientación deficiente sobre la demanda laboral y la disponibilidad; y
- ▶ Factores macroeconómicos relacionados con el alto desempleo en general



Las consecuencias de los altos niveles de desempleo juvenil son serias a nivel individual, nacional y de hogares. Algunos jóvenes pueden verse obligados a aceptar empleos no-estándar o empleos en el sector informal, donde la protección social y la regulación de las condiciones de trabajo son limitadas o inexistentes. El joven desempleado o subempleado se puede sentir frustrado, sin esperanza y deprimido. La baja autoestima puede ocasionar que ellos se separen del mercado laboral e incluso que recurran a comportamientos indebidos que pueden producir daño corporal, altas tasas delictivas y el deterioro de las comunidades, todo esto con un impacto económico negativo.

Por lo tanto es crítico que a nivel nacional y regional, se tome todas las medidas prácticas para abordar el desempleo juvenil. Los jóvenes caribeños encuestados concluyeron que el sistema educativo no los prepara adecuadamente para el mundo laboral, incluyendo habilidades “blandas” y que el hecho de tener una calificación no garantizaba un empleo. Por lo tanto, se debería fortalecer la relación entre el sistema educativo y la preparación de los jóvenes para el mundo laboral. Se tiene que mejorar la calidad de la educación y se debe incorporar las necesidades de los empleadores de la industria en el diseño de los programas de enseñanza pertinentes, especialmente en áreas de estudio técnico y vocacional. Desde la entrega de información sobre habilidades que se necesitan y vacantes de puestos de trabajo, hasta la oportunidad para pasantías y prácticas, los empleadores son fundamentales en la transformación de la educación y los sistemas de formación, para que pasen de estar impulsados por la oferta a estar impulsados por la demanda. Si bien los gobiernos se enfocan en el crecimiento económico que preparará los empleos para la juventud, la juventud también debe ser preparada para los empleos.

Como los empleadores requieren que los jóvenes tengan experiencia laboral, las pasantías y las prácticas son invaluableles. A través de dichos sistemas, los jóvenes estarían expuestos a la disciplina de asumir responsabilidad por sus acciones, cumplir plazos y compromisos y al trabajo en equipo. Estos son los atributos que buscan los empleadores actualmente, y las personas que solamente cuenten con conocimiento técnico, se encontrarán en gran desventaja cuando las comparen con sus colegas equilibrados y preparados. Por lo tanto, este tema necesita ser enfatizado por todas las agencias que tienen alguna responsabilidad en el desarrollo juvenil, ya sea un departamento del gobierno, institución de formación, servicio de empleo público u organización social.

Las necesidades de empleo de los jóvenes en riesgo, representan un área especial que debe ser abordada activamente. Las iniciativas de empleo deben apuntar a esos jóvenes y brindarles habilidades que puedan usar para obtener empleo o convertirse

en empresarios. Dichas iniciativas deberían exponerlos a habilidades prácticas de fuerza laboral y habilidades para la vida, tales como solución de conflictos, solución de problemas, gestión del tiempo y elaboración de presupuestos. Los jóvenes con discapacidades también requieren consideraciones especiales si se los quiere integrar completamente en la fuerza laboral y la sociedad.

Las microempresas ofrecen un camino para reducir el desempleo juvenil y deben ser apoyadas. Adicionalmente a las oportunidades de empleo estructuradas, los jóvenes arriesgados e innovadores pueden cosechar recompensas económicas importantes al dedicar sus talentos a emprendimientos empresariales, particularmente empleando las TIC y las redes sociales. Sin embargo, esto no ha sido ampliamente exitoso en esta región. Nuestra juventud considera que esto se debe a que en la escuela no les enseñan habilidades empresariales o ni siquiera los ayudan a perfeccionar su espíritu emprendedor. Ellos también mencionan que es difícil tener acceso a fondos destinados para desarrollar microempresas. Los responsables de la formulación de políticas deben escuchar primero y reconocer estas preocupaciones porque se pueden remediar fácilmente por intervención de política. Por lo tanto, los jóvenes deben ser tomados en serio, participando en el diálogo con los formuladores de políticas y se debe buscar sus ideas y opiniones. Los consejeros de orientación, los profesores, padres de familia y funcionarios de empleo público no solo deben informarles sobre las necesidades del mercado laboral, sino que deben escuchar sus aspiraciones y necesidades para brindar un mejor consejo.

Aprovechar las habilidades, talentos y capacidades de los jóvenes en beneficio de la región de América Latina y el Caribe, es un reto del que no podemos desentendernos. Nuestros jóvenes son quienes tendrán que llevar adelante la agenda para abordar los problemas de pobreza, hambre y desigualdad. Es la generación para utilizar nuevas tecnologías para resolver nuestros problemas nacionales y regionales y sacar ventaja de las TIC y la globalización, con el fin de aumentar la participación de mercado de sus países y de la región. Ya sea a través del empleo o del espíritu empresarial, debemos trabajar con los jóvenes para encontrar la forma de incluirlos en la sociedad y que ellos contribuyan a la economía. Entonces demostraremos ser una fuerza para mayor eficiencia, productividad mejorada, competitividad y desarrollo económico para la región.



6. Tomando las riendas del cambio: las juventudes iberoamericanas ante el futuro del trabajo

Max Trejo Cervantes⁴⁰

Las juventudes iberoamericanas habitan una región que enfrenta profundos desafíos de inclusión y cohesión social, y que demanda una integración sustentada en principios de solidaridad, pluralidad y participación. Son los propios jóvenes los llamados a emprender esta tarea, para lo cual deben tener a disposición las condiciones que les permitan hacerlo. Jóvenes heterogéneos, interconectados y globales, que cuentan con la potencia necesaria para impulsar transformaciones globales, incidiendo, a la vez, en sus entornos locales. Jóvenes que demandan y activan mecanismos permanentes de participación, desde los cuales puedan ejercer un rol protagónico en la construcción colectiva del presente y el futuro.

Atendiendo este escenario y reconociendo el valor de la incidencia de los jóvenes en los procesos decisionales, en 2016 se celebraron los Foros Nacionales de Juventud, como parte del proceso abierto de construcción del Pacto Iberoamericano de Juventud. Estos Foros operaron como espacio de debate y generación de ideas, con la participación activa de más de 8 mil jóvenes en la identificación de las problemáticas que les afectan y, especialmente, en la definición de acciones concretas para su abordaje. Una de las demandas compartidas por los jóvenes de la región en esta experiencia, fue el óptimo desarrollo del trabajo juvenil, en un contexto de cambios acelerados como el actual.

Para responder a éste y otros desafíos priorizados por los jóvenes, durante la XXV Cumbre Iberoamericana los Jefes de Estado y de Gobierno aprobaron el Pacto Iberoamericano de Juventud, concebido como una hoja de ruta que orienta políticas, programas e iniciativas tendientes a mejorar las condiciones de vida de las personas jóvenes e impulsar un futuro más justo para la región. Así mismo, este acuerdo político-institucional se fundamenta en un pacto social que reconoce y estimula la centralidad del trabajo decente en el desarrollo inclusivo y sostenible, y principalmente, en el despliegue de identidades y proyectos de vida con autonomía.

40 Secretario General del Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ).

En este sentido, vale la pena ahondar sobre los siguientes fenómenos: ¿Cómo transformar las barreras que impiden la inclusión de la población joven en el mundo del trabajo, en oportunidades aprovechando las capacidades que les caracterizan? ¿Cómo potencializar el rol protagónico de las juventudes en el desarrollo desde la heterogeneidad, la conectividad y el carácter global que fundamenta su poder de transformación? ¿Cómo favorecer el diálogo social y las alianzas intersectoriales y multiactor para avanzar en la garantía del trabajo decente para todas las personas jóvenes? Estas preguntas se sostienen en los Acuerdos del Pacto Iberoamericano de Juventud y guiarán las reflexiones que aquí se exponen.

6.1 Maximizando oportunidades, ante los desafíos del cambio

El trabajo es un derecho reconocido en diferentes instrumentos internacionales, ratificados por los países iberoamericanos. En particular, la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (CIDJ) insta a los Estados parte a garantizar su especial protección, implementando las medidas necesarias para lograr la igualdad de oportunidades y trato en lo concerniente a la inserción, remuneración, promoción, condiciones laborales y opciones de creación⁴¹.

Sin embargo, son múltiples los desafíos que la región debe superar para que este propósito de igualdad sea una realidad, entre ellos: una alta tasa de desempleo juvenil (18,3%)⁴² que triplica a la de los adultos y afecta especialmente a los jóvenes menos favorecidos; informalidad, inseguridad, desprotección social y baja calidad en los trabajos ofrecidos a la población joven; deficientes condiciones para el desarrollo de la innovación y el emprendimiento; y una manifiesta desigualdad de género, que ubica a las mujeres jóvenes en una situación de desventaja⁴³.

Además, en un contexto global marcado por la economía digital, Iberoamérica tiene el reto de transitar hacia un modelo de desarrollo inclusivo orientado a la innovación y fundamentado en el conocimiento, que disminuya la brecha existente entre las competencias disponibles y las necesarias, así como la abundancia de competencias susceptibles de ser automatizadas. Eso significa que debe implementar políticas para la formación de capital humano acorde con las demandas del mundo, ubicando en el

⁴¹ OIJ (2005). Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes.

⁴² OIT (2016). Panorama Laboral 2016. Lima: OIT.

⁴³ OCDE, CEPAL y CAF (2016). Perspectivas Económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento. París: OCDE. OIT y PNUD (2016). Promoción del Emprendimiento y la Innovación Social Juvenil en América Latina. Panamá: OIT y PNUD.



centro a la población joven y reconociendo la paradoja existente que refleja la presencia del 70% de jóvenes no tiene cualificación suficiente para acceder a empleos de buena calidad, pero, a su vez, son calificados como los jóvenes más educados de su historia.

Lo anterior, como lo señalan el 30% de los Acuerdos del Pacto Iberoamericano de Juventud, requiere acciones que faciliten la transición del sistema educativo al mundo del trabajo; promuevan el emprendimiento en todas sus fases para incrementar sus posibilidades de éxito; impulsen la innovación, mediante intercambios realizados en la práctica; estimulen el pensamiento científico, experimentando y aplicando conocimientos producidos; y aporten a la incidencia de quienes ocupan posiciones de desventaja, como las mujeres jóvenes y las personas jóvenes en situación de discapacidad.

Sobre todo, requiere maximizar las potencialidades de la región, poniendo en valor a los jóvenes como gran oportunidad de cambio. Esto significa aprovechar el actual bono demográfico, representado por 160 millones jóvenes que constituyen la cuarta parte de la población regional; y amplificar la fuerza de esta generación que encarna y experimenta con mayor intensidad los cambios que vive el mundo, siendo, a la vez, su más importante gestora. Las iniciativas emprendidas para enfrentar el futuro, entonces, tendrán que realizarse con ellos, reconociéndoles como pares de acción, más que como sujetos pasivos y receptores de políticas.

6.2 La población joven iberoamericana: diversa, interconectada, transformadora

Los jóvenes de la región representan una oportunidad excepcional para enfrentar con éxito los cambios experimentados en el mundo del trabajo y los desafíos que éste dibuja, ya que están más interconectados y capacitados para el uso de las tecnologías digitales que sus antecesores; son curiosos, críticos y están en permanente actualización; exigen autonomía, poder de decisión y libertad de creación; y participan en múltiples proyectos deslocalizados, vinculando simultáneamente asuntos y actores de carácter local y global⁴⁴.

La diversidad que les caracteriza también es fuente de potencia, dado que la variedad de sus lenguajes, prácticas y percepciones, manifestados en un contexto plenamente multicultural, les dotan de habilidades únicas para promover el diálogo, el encuentro

⁴⁴ Deloitte (2017), The Deloitte Millennial Survey 2017. Apprehensive millennials seeking stability and opportunities in an uncertain world.

y la cohesión social. Desde esta perspectiva, la tarea consiste en hacer de esa diversidad un activo de desarrollo, fortaleciendo entre los jóvenes esas habilidades innatas para que sean fuente de innovación; preparándoles para afrontar desafíos y aprovechar las oportunidades dadas en un contexto de cambio; y relevando sus acciones en la agenda pública y social.

Una experiencia que asume este reto es el Programa del OIJ “Aprender Haciendo. Jóvenes y Ciencias de la Computación”, que invita a jóvenes con liderazgo comunitario a participar en sesiones donde pueden potenciar sus habilidades digitales, a través de la experiencia y el intercambio; de este modo, sus experiencias se fortalecen, para luego ser re-aplicadas en sus comunidades. Este programa, que se vincula con una iniciativa general orientada a relevar el protagonismo de jóvenes líderes y líderes digitales, hace un énfasis especial en mujeres jóvenes y jóvenes en situación de discapacidad, apostándole a la transformación, desde la diversidad.

6.3 Un diálogo social que pone en el centro a las juventudes

Enfrentar adecuadamente los desafíos señalados, desplegando el potencial de las personas jóvenes en beneficio de la transformación social, requiere, primero que todo, transversalizar el enfoque de juventud en políticas, programas e iniciativas relevantes para el despliegue de las vidas juveniles, articulando a los diferentes sectores en la gestión de acciones integrales y con mirada prospectiva.

Por ello, es clave potencializar el diálogo social que, en el marco del principio de corresponsabilidad, sume los esfuerzos de gobiernos, sociedad civil, academia y sector privado, para multiplicar resultados, desde una plataforma que impulse el encuentro y favorezca el compromiso colectivo. Esta estrategia, entendida por OIJ como una Alianza Internacional de Cooperación en Juventud, es hoy vital para impulsar el bienestar y el desarrollo de forma colaborativa y usando herramientas políticas del siglo XXI.

El mundo demanda marcos de comprensión dinámicos y actualizados que permitan prever desafíos, identificar tendencias y actuar con firmeza, orientando los avances generados por la revolución digital a favor de la inclusión y la cohesión social. No se puede seguir repitiendo las cifras desalentadoras, ni invocar fórmulas que han fracasado. Es necesario trazar rutas acordes con las realidades y habilidades juveniles, dando un paso adelante del futuro, junto con los jóvenes, para tomar las riendas del cambio.

Abril 2017

7. El futuro es hoy. Desafíos para las políticas de trabajo y empleo para las y los jóvenes en México

José Manuel Romero Coello⁴⁵

7.1 Uno. El reto de colocar a las y los jóvenes al centro

Desde hace varias décadas, se ha discutido y avanzado desde distintas disciplinas sobre las definiciones conceptuales y aproximaciones metodológicas al conjunto de población que se encuentra entre los 12 y 29 años de edad, y aunque aún deliberemos si se trata sólo de una etapa biológica rumbo a la adultez o de una etapa que se construye de manera diversa y dinámica asociada a ciertos momentos del curso de vida; en la actualidad es imposible negar el reconocimiento de las y los jóvenes como agentes y actores del cambio social. En este sentido, es necesario incorporarlos al mundo del trabajo, considerando todo su potencial creativo y productivo e integrando sus capacidades y habilidades como motor de la transformación generacional⁴⁶.

Aunque quizá hoy en día, suena común hablar del reconocimiento de las y los jóvenes, su derecho a participar y ser tomados en cuenta respetando su diversidad, heterogeneidad, complejidad, autonomía, condiciones de género, identidades culturales, e intereses generacionales, ello, ha sido el fruto de una lucha histórica con el mundo constituido desde la visión y el enfoque de las estructuras de la adultez.

A esta visión integradora se han unido no sólo los propios jóvenes como sujetos y actores sociales; los organismos internacionales, la sociedad civil, en conjunto con los gobiernos y sus instituciones han generado un consenso sobre la preocupación en torno al desarrollo y futuro de la población joven⁴⁷.

Dentro de los esfuerzos recientes para lograr un desarrollo integral a nivel mundial, destaca la Cumbre para el Desarrollo Sostenible en la que se aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en los

⁴⁵ Presidente del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE). Realizado en colaboración con Juan Carlos Narváez, Gabriela Medina, Luis Fernando Cervantes, Mónica Valdez, funcionarios del IMJUVE.

⁴⁶ Vázquez Díaz, P. (2012). ¿Qué es la perspectiva de juventud? Guía para el Debate. Disponible en: <http://www.espolea.org/uploads/8/7/2/7/8727772/gped-es-perspectiva-de-juventud-alt.pdf>

⁴⁷ Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D. K., Pagés, C., & Ripaní, L. (2015). Empleos para crecer. Banco Interamericano de desarrollo. OIT y CEPAL (2012). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: crisis y recuperación del empleo juvenil. Boletín CEPAL-OIT N° 7. Santiago de Chile: OIT y CEPAL.

cuales, de manera histórica, se reconoce por primera vez el enfoque sobre las y los jóvenes en materia de inclusión y su papel en el desarrollo económico.

Particularmente, el ODS 8, busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Para este fin, se recomienda generar políticas públicas dedicadas a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, en particular para los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. De esta manera, el reto es reducir sustancialmente la proporción de jóvenes sin empleo, sin educación o sin formación; asimismo erradicar el trabajo forzoso e infantil, protegiendo los derechos laborales de todas las personas

En este sentido, las políticas públicas deben colocar a las y los jóvenes en la base de la construcción de respuestas efectivas y alternativas orientadas hacia la estabilidad vía la formalización y la transición hacia empleos dignos, o hacia la pertinencia del rediseño de los programas de estudio y formación de competencias basados en la demanda laboral innovadora. Las iniciativas de organismos internacionales y otros actores, presionarán a cada país a tomar decisiones en esta problemática, así, es papel de los Estados constituir alianzas estratégicas en beneficio de la población joven; “desobjetivizar” a la juventud y volverla agente: autor y participe de sus políticas públicas, así como repensar permanentemente al joven de cara a su presente, y no sólo construyendo expectativas hacia la llamada adultez.

En México, en los últimos dos años, particularmente desde el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), nos planteamos responder desde el diseño de la política de juventud, preguntas como: ¿Dónde están y qué hacen las y los jóvenes? ¿Qué debemos hacer para lograr que estos jóvenes logren desarrollar al máximo de su potencial? ¿Cuáles son los retos y las oportunidades que afrontan los jóvenes para ingresar en el mundo del trabajo? ¿Cómo ven su presente y cómo se proyectan al futuro? ¿Cómo construir juntos un camino para lograr crecimiento sostenible e inclusivo para las generaciones futuras?

Sobre este escenario, se ha trabajado en el diseño de planes, programas y políticas públicas que rompan los paradigmas unidireccionales, estáticos o inflexibles. Y si bien, se ha avanzado en términos de definir una política pública con perspectiva de juventud y alcance transversal (Projuventud 2014-2018)⁴⁸, es urgente, pensar innovadoramente, para trabajar de manera integral, regional y apegado a los derechos

⁴⁸ Projuventud (2014-2018) Programa Nacional de la Juventud 2014 – 2018, Instituto Mexicano de la Juventud. Gobierno de la República. México.



humanos, las necesidades de los 29,9 millones de jóvenes mexicanos en edad de trabajar. Mediante el diseño e implementación de “Empleo Joven: Alianza estratégica por el trabajo y empleo para jóvenes”, el Estado mexicano sienta precedentes para poner en acción el cambio de paradigma en el concepto de trabajo y su importancia en la constitución de agencia para los y las jóvenes mexicanos.

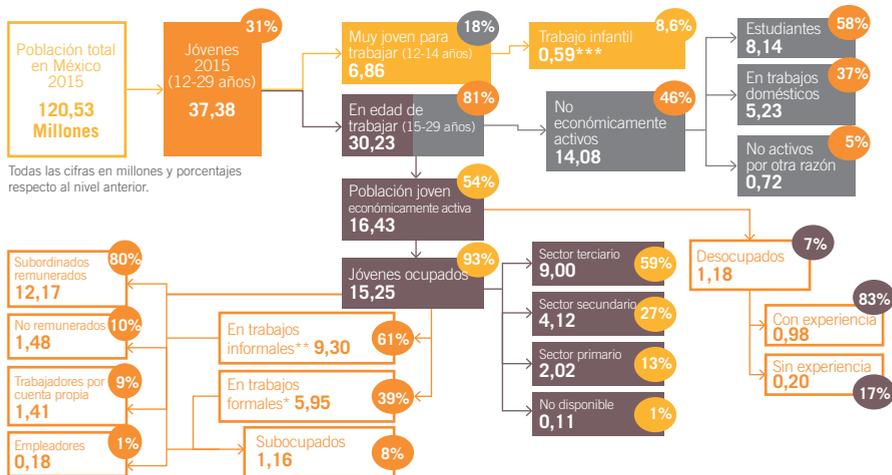
7.2 Dos: Escenario actual: los y las jóvenes y el trabajo en México

El acceso a una actividad laboral es fundamental para que las personas puedan satisfacer sus necesidades vitales y alcancen el pleno de su desarrollo personal y profesional. Hoy, la situación laboral de la población joven en México se caracteriza por elevados niveles de precariedad y un panorama desalentador de cara al futuro. Si bien las tasas de desempleo juvenil en México son relativamente bajas comparadas con estándares internacionales, esto esconde problemas graves que merecen toda la atención desde las políticas públicas.

Por un lado, encontramos una elevada incidencia de la informalidad derivado de un déficit en la creación formal de empleos y la necesidad económica que experimentan los jóvenes, donde la falta de oportunidades en combinación con la incidencia de la pobreza genera una situación de urgencia para los y las jóvenes, que los obliga a recurrir a las opciones más inmediatas de trabajo, en las cuales además, sus fuentes de ingresos no les garantizan seguridad social, prestaciones, ahorro para el retiro, ni la capacitación y habilidades que se requieren para trazar una trayectoria laboral exitosa.

Por otro lado, los perfiles de ocupación para jóvenes se caracterizan por ser de baja productividad y de bajo valor agregado. Lo cual los inhabilita hacia la movilidad social, y en cambio los atrapa en un círculo vicioso donde apenas se logra la subsistencia.

Gráfico 7. Panorama general del trabajo y empleo de las y los jóvenes en México



* Porcentajes calculados a partir de respuestas al cuestionario ampliado del PRIMER TRIMESTRE DE 2015 la ENOE.
 ** Incluye empleos informales en el sector formal.
 *** Módulo de trabajo infantil de 2013 para población de 10 a 13 años.

Fuente: IMJUVE.

En este sentido, el mercado de trabajo en México combina un escenario de lento crecimiento económico, con una creciente tendencia a la flexibilización laboral, resultado de ello, un déficit en la creación de empleos formales que restringe las posibilidades de los y las jóvenes que recién se incorporan al mercado laboral. Ante esto, no es poco común que las y los jóvenes entre 15 y 29 años de edad, valoren su inserción al mundo laboral sobre dos premisas costo-beneficio incorporarse a una ocupación informal o permanecer en el desempleo.

En el mejor escenario la mayor parte de las y los jóvenes se colocan rápidamente en un empleo (81% de las y los jóvenes desempleados no duran un trimestre como desempleados), lo evidencia que ante el contexto adverso en el que viven y se desarrollan buena parte de ellos y ellas, mantenerse desocupados hasta encontrar una buena opción no es una alternativa viable, de manera que acceden relativamente rápido a un empleo que en la mayoría de los casos, resulta costoso por su calidad: informal, formal sin prestaciones, con precarias condiciones de trabajo.



7.3 Tres: La necesidad de construir una alianza entre los actores y sectores del mercado de trabajo

El trabajo industrial estableció dimensiones analíticas para explicar las relaciones laborales, así el empleo se constituyó como la categoría histórica para estudiar las transformaciones del mundo del trabajo a lo largo del tiempo. La emergencia de conceptos como subcontratación, flexibilización e informalidad da cuenta de algunas de éstas transformaciones en las relaciones que a su vez, han visibilizado otras formas de ocupación como el trabajo doméstico, emprendimiento, trabajo voluntario y la prestación de servicios⁴⁹.

Al hablar de trabajo se visibiliza la diversidad de actividades de producción de bienes o servicios con utilidad social que pueden o no tener implicaciones económicas, que son fuente de relaciones subjetivas de integración social, construcción de identidad y/o experiencia, y que constituyen la nueva gama de oportunidades de ocupación para jóvenes (15 a 29 años), sobre las que pueden construir nuevas trayectorias ocupacionales no lineales e intermitentes.

En este sentido, el diseño de una política pública debe privilegiar a las y los jóvenes como agentes con capacidad para definir cómo construir su futuro e interactuar con el mundo del trabajo. Asimismo, debe incorporar a todos los actores del mercado mediante la promoción y la correspondencia de capacidades y habilidades de los sujetos y los estándares necesarios del empleo y el trabajo. Es decir, tiene que ser capaz de articular las acciones en materia de empleabilidad, y construir respuestas y alternativas que permitan facilitar y mejorar las condiciones de inserción de las y los jóvenes así como su permanencia y reinserción laboral en condiciones dignas, entendiendo por trabajo digno y de calidad aquel que permite el desarrollo de las capacidades en un ambiente de respeto, apegado a los principios y derechos laborales fundamentales, así como un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, dotado de un sistema de protección para el empleo, promoviendo el diálogo social, y bajo un principio de no discriminación.

La iniciativa “Empleo Joven: Alianza estratégica por el trabajo y empleo para jóvenes”, reconoce e intenta adaptarse a los cambios permanentes tanto en las capacidades e intereses de las y los jóvenes como del mercado laboral nacional, regional y global.

⁴⁹ Para más detalles sobre la conceptualización del trabajo y el empleo ver De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. In J. C. (coords.), Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales (pp. 111-140). CLACSO. Fouquet, A. (1998). Travail, emploi ou activité? Université de Paris, Paris. Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Revista Orientación y Sociedad, Vol. 1, 127-162.

Dicha visión se orienta tanto a la demanda como a la oferta, a los jóvenes y a las empresas y empresarios como actores. En este sentido, propone trabajar las políticas de trabajo y empleo para las y los jóvenes, sobre tres ejes o procesos identificados en el desarrollo de las trayectorias laborales de las y los jóvenes: 1) vinculación escuela y trabajo; 2) inserción, reinserción y permanencia; 3) emprendimiento. Asimismo, observarlos desde la transversalidad del diálogo social, la inclusión de la perspectiva de juventud, la generación de competencias laborales, la capacitación permanente y desde los diferentes escenarios de vulnerabilidad que cruza a la heterogeneidad de trayectorias de vida y laborales de las y los jóvenes.

1. *Primer eje: vinculación escuela y trabajo:* la realidad económica actual coloca a los y las jóvenes en una situación de vulnerabilidad, propiciando que acepten y se incorporen en trabajos que no sólo no aseguran su estabilidad económica, sino que tienen poca relación con su experiencia para empleos posteriores o no sirven para su desarrollo profesional. Es necesario revisar y fortalecer la relación existente entre la educación y el mundo laboral. Vincular a los y las jóvenes en diferentes momentos de su trayectoria de vida hacia ambos mundos (trabajo y escuela) es una apuesta para mejorar las condiciones de empleabilidad. Las problemáticas que deben ser atendidas estrechando la vinculación del proceso de transición escuela-trabajo son: deserción educativa, la carencia de experiencia laboral, la carencia de certificaciones de experiencias laborales, la incompatibilidad entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral, el desajuste entre competencias de los y las jóvenes con las competencias que exige su trabajo, la falta de empleados en nuevos nichos laborales y la carente orientación vocacional. Por esto, la Alianza busca facilitar y fortalecer estos vínculos entre la escuela y el mercado laboral que propicien trayectorias de los jóvenes desde un enfoque diverso, multidireccional y que reconozcan la acumulación de saberes y experiencia.
2. *Segundo eje: inserción, reinserción y permanencia en el trabajo:* el acceso a una actividad remunerada representa una herramienta para solventar la vida, el medio para satisfacer necesidades personales y/o familiares y, como estrategia eficaz contra la desigualdad, exclusión y pobreza. En México, como en el mundo, las tasas de desempleo entre los y las jóvenes duplican las de los adultos, y quienes logran insertarse lo hacen con una alta inestabilidad y baja calidad. Las formas en que se manifiesta el desempleo y la precariedad requieren esta-



blecer mecanismos que aseguren el empleo o trabajo distinguiendo tres dimensiones: a) la inserción, que se refiere a las primeras experiencias laborales de los y las jóvenes; b) reinserción, que alude a la intermitencia como espacio de inactividad, dentro de las trayectorias laborales y; c) permanencia en el empleo, que se refiere a las estrategias y mecanismos de capacitación continua que permiten acceder a mejores puestos de trabajo o a trayectorias más asertivas. En este sentido, desde la Alianza se busca la coordinación de actores para ampliar los mecanismos de inserción, reinserción y permanencia en el trabajo y el empleo que abonen al proyecto de vida de los jóvenes, así como en la formación de trayectorias dignas y de calidad.

3. *Tercer eje: emprendimiento*: el emprendimiento nace como una alternativa de autoempleo que permite a las y los jóvenes la posibilidad de insertarse al mercado con proyectos desarrollando sus habilidades. Ha sido una tendencia de auge mundial en la que se han inscrito varios países apostando por una alternativa de autoempleo para los grupos más afectados por el desempleo dentro de los que destacan los y las jóvenes. La iniciativa empresarial autónoma es atractiva ya que promueve la cultura emprendedora como un método de independencia, flexibilidad e innovación para jóvenes que están al tanto de las tendencias mundiales y emergentes. Sin embargo, se ha registrado que los programas enfocados en la promoción del emprendimiento con objetivo de combatir la pobreza no han obtenido buenos resultados, ya que por lo general no se cuenta con los niveles de inversión económica suficientes para sostener la viabilidad de los proyectos en contextos de alta competencia ni la experiencia necesaria para asegurar su continuidad por lo que suelen fracasar (Barra, 2015)⁵⁰. Por ello, se deben propiciar ecosistemas favorables para la creación, desarrollo y consolidación de emprendimientos, que permitan a los jóvenes construir trayectorias de trabajo innovadoras y sustentables.

7.4 Cuatro. El futuro de las y los jóvenes inicia hoy

El diseño de la Alianza reconoce la heterogeneidad y diversidad de las trayectorias laborales de las y los jóvenes mexicanos de hoy, y rompe con la lectura lineal y está-

⁵⁰ Barra, A. (2015). Derechos de las juventudes y políticas públicas. Cuaderno de Investigación. México: Senado de la República/Instituto Belisario Domínguez.

tica. Reconoce que la población joven se involucra en procesos discontinuos que van de la educación a la inserción en actividades formales o informales, hacen pausas para regresar a la educación y/o capacitación, emprenden algún negocio, combinan el estudio con el trabajo y así, exploran de manera intermitente todas sus posibilidades agotando sus recursos disponibles.

Identificando así las trayectorias laborales del futuro como parte del proceso multidireccional en el que las y los jóvenes puedan insertarse al mercado laboral de distintas formas e incluir pausas para reincorporarse, “Empleo Joven. Alianza estratégica por el trabajo y empleo para jóvenes”, se desarrolla como una propuesta de política laboral que pone atención no sólo en el funcionamiento del mercado sino que trata de comprender y entender las tendencias emergentes de trabajo para promover empleos de calidad y mejorar el bienestar social de las y los jóvenes, que además les integra como agentes sociales en la creación de políticas públicas. Así se busca consolidar y revalorizar los nexos entre el mundo educativo y el mundo laboral para tratar de potenciar y crear sinergias entre ambos, en donde se genere un entramado de acciones y actores: (empleadores, gobierno, academia, sindicatos, organismos internacionales, expertos, sociedad civil y los propios jóvenes) que sirvan como motor para construir posibilidades de desarrollo laboral de corto, mediano y largo plazo.

Finalmente, la Alianza se alinea con los objetivos y agendas de organizaciones internacionales para mejorar las oportunidades laborales de las y los jóvenes en el país y la región, y apuesta para su consolidación al mayor grado de involucramiento y compromiso de los actores del mercado laboral y de la sociedad en su conjunto.

Abril 2007

8. NINIS: Ni se reconocen sus capacidades ni se les brindan oportunidades

Ernesto Rodríguez⁵¹

Las percepciones sobre el mundo del trabajo son muy diferentes si se incorporan dimensiones claves como el género, las etnias, las áreas de residencia o las generaciones. Así, los hombres están más preocupados por las condiciones materiales de trabajo (remuneraciones, horarios, etc.) y las mujeres lo están -sobre todo- por

⁵¹ Sociólogo Uruguayo, Director del Centro Latinoamericano sobre Juventud (www.celaju.net), Asesor de Gobiernos y Consultor de las Naciones Unidas en Políticas Públicas de Juventud y Desarrollo Social.



las dimensiones simbólicas correspondientes (discriminaciones de género, acoso laboral, etc.) al tiempo que también los grupos indígenas o afro-descendientes y las poblaciones que habitan en áreas rurales, cuentan con sus propias especificidades y diferencias respecto a la población blanca o mestiza y a quienes habitan en áreas urbanas, sobre todo en las que cuentan con mejores servicios y condiciones de vida.

En todo caso, lo que aquí nos preocupa y nos ocupa, está referido a las diferentes perspectivas sobre el futuro (y el presente) del mundo del trabajo, de jóvenes y adultos, dos mundos cada vez más distanciados en casi todos los planos de la existencia en general y en el ámbito laboral en particular. En este marco, desde el mundo adulto preocupan (relativamente) las altas tasas de desempleo y subempleo juvenil, junto a las precarias condiciones laborales de quienes cuentan con algún empleo, al tiempo que entre las y los jóvenes priman las miradas críticas respecto al significado mismo del trabajo en sus propias existencias, mucho más central -desde todo punto de vista- entre la población adulta y mucho más relativo entre las personas jóvenes.

Lo dicho en sí mismo no sería grave, si funcionara en paralelo a la existencia de espacios y dinámicas de diálogo e intercambio de visiones y perspectivas, en busca de mejores condiciones de coexistencia entre generaciones, pero lo cierto es que tales espacios y dinámicas no existen o son excepcionales y están caracterizados por una gran precariedad. Es más, en la mayor parte de los casos, priman visiones estereotipadas y hasta discriminatorias, que complican mucho más de lo que ayudan. Es el caso, por ejemplo, de las visiones adultas sobre los denominados “ni-nis” (jóvenes que ni estudian ni trabajan) que desde su condición de ser una simple categoría estadística han pasado a ser considerados como “vagos”, “buenos para nada” y hasta “culpables hasta que demuestren su inocencia”, invirtiendo completamente los criterios básicos con los que funcionan las sociedades democráticas donde reina efectivamente la justicia. Desde el mundo juvenil, por su parte, esta “categoría” es vista con un enfoque radicalmente diferente: “ni se nos reconocen capacidades, ni se nos brindan oportunidades”, trasladando las responsabilidades a la sociedad y al mundo adulto. Sin duda, mientras que los estereotipos dominantes en el mundo adulto muestran una gran irresponsabilidad, las visiones dominantes en el mundo juvenil muestran interpretaciones que cuentan con una gran madurez y hasta con una evidente sensatez.

Estos “abismos” generacionales pueden identificarse en un plano más amplio y más relacionado con la dinámica de las políticas públicas. Así, mientras que para muchas instituciones públicas (sobre todo las vinculadas con el desarrollo social) los jóvenes son un simple “grupo de riesgo” al que hay que asistir, para otras (las menos) los jóvenes son -ante todo- “sujetos de derecho” y hasta “actores estratégicos del desa-

rollo”, lo cual lleva a que las políticas y los programas que se diseñan e implementan para el fomento de la inserción laboral de las nuevas generaciones (entre otras) sean totalmente diferentes si priman unos u otros de los enfoques referidos. Si se los considera un simple grupo de riesgo, las políticas públicas deberán prevenir tales riesgos (embarazo precoz, consumo de drogas, vinculación con dinámicas violentas, etc.) y atender las correspondientes consecuencias, mientras que si se los considera como sujetos de derecho, dichas políticas públicas deberán asegurar la vigencia de tales derechos y no sólo prevenir riesgos. Es más: el enfoque de riesgo se concentrará -obviamente- sólo en los jóvenes en riesgo, mientras que el enfoque de derechos procurará incidir en todos los jóvenes.

Todo esto se complejiza más si -además- se considera que las y los jóvenes pueden (y deben) ser actores estratégicos del desarrollo, en la medida en que son un grupo poblacional muy grande (en el marco del denominado “bono demográfico”) y además están más y mejor preparados que los adultos para lidiar con las dos características centrales de la dinámica de las sociedades en el presente y sobre todo en el futuro: la permanencia del cambio y la centralidad del conocimiento. Si todo esto es así, la efectiva inserción laboral (y social) de las generaciones jóvenes no sólo debe sustentarse en la pertinencia de asegurar la vigencia de un derecho, sino también y fundamentalmente en la pertinencia (y la relevancia) de contar con las generaciones jóvenes para impulsar el desarrollo, en todas sus dimensiones.

Definitivamente, uno de los principales retos del desarrollo latinoamericano en las próximas décadas pasará indefectiblemente por la necesidad de que nuestras sociedades relativicen las visiones estereotipadas y discriminadoras en relación a las y los jóvenes, y amplíen y profundicen las visiones que los reconocen como nuestra principal riqueza, asumiendo que las desigualdades entre generaciones son un componente central de las desigualdades sociales existentes en la región más desigual del mundo, junto con las desigualdades de ingreso, étnicas y de género (entre otras de igual relevancia) ubicando tales desigualdades entre generaciones en el centro de las políticas públicas destinadas a consolidar sociedades más igualitarias a futuro.

En dicho marco, a futuro habrá que incorporar más y mejor estas dimensiones del desarrollo al diseño, la implementación y la evaluación de políticas de empleo que contengan dimensiones generacionales claras y potentes (en línea con las dimensiones de género que se vienen construyendo en los diferentes países de la región) superando así ampliamente la mera existencia de programas piloto de empleo juvenil, centrados casi exclusivamente en la generación del “primer empleo”, que funcionan en paralelo y casi sin conexión con las grandes líneas de política pública en el campo laboral ni guardan fluidamente la imprescindible relación con las herra-



mientas centrales de nuestros Ministerios de Trabajo (Bolsas de Empleo, Servicios de Orientación Laboral, Institutos de Formación Profesional, etc.). Todo un desafío, sin duda, para cuyo encare habrá que contar -también- con visiones modernas y libres de prejuicios de parte de los principales actores sociales (empresarios y trabajadores) que hasta el momento sólo han abordado estos temas (y muy parcialmente) en el plano de los discursos políticamente correctos.

¿Cómo operativizar estos criterios generales en políticas y planes de inserción laboral y social de jóvenes más concretos y efectivos? Integrando los planes de enfrentamiento al trabajo infantil y los planes de promoción del empleo juvenil entre sí e insertándolos efectivamente en las estrategias nacionales de empleo, fijando objetivos pertinentes y metas precisas en dicho marco. Dichas políticas y planes deberían estructurar la labor a desplegar en tres componentes centrales específicos: (i) empleo, (ii) empleabilidad y (iii) emprendimiento. Es el camino que se ha definido en la Política Nacional de Empleo, Empleabilidad y Emprendimiento Juvenil de El Salvador, enmarcada -a su vez- en el propio Plan Quinquenal de Desarrollo, como una de las cinco prioridades específicas de dicho Plan. ¿Es posible? Por supuesto; sólo hacen falta la voluntad política, la rigurosidad técnica, la eficiencia y la eficacia institucional y las asignaciones presupuestarias correspondientes (como se está concretando -trabajosamente- en el caso salvadoreño), para encarar las múltiples dificultades operativas que este tipo de iniciativas inevitablemente conllevan, potenciando al máximo el diálogo social entre los principales actores partícipes de este tipo de dinámicas e involucrando activamente a los propios jóvenes, teniendo centralmente en cuenta sus perspectivas y sus propuestas.

Marzo, 2017

9. La juventud y el futuro del trabajo

Mónica Quesada Gómez⁵²

Hablar de la juventud como sector poblacional y productivo, vinculado al futuro del trabajo en las Américas, requiere hacer algunas precisiones para comprender la dimensión de esta realidad social, antropológica y económica.

⁵² Encargada del Área de Juventud, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Américas-CSA (Congreso Sindical de las Américas).

Desde finales del siglo XIX, el XX y lo que va del XXI, los países del Sudeste Asiático y China en particular, aprovecharon el bono demográfico al lograr asociarlo al proceso de industrialización y urbanización, dieron un cambio estructural desde la agricultura a la industria (Adolfo Acevedo Volg), se estableció una vinculación entre población en plena edad productiva y desarrollo económico.

Mucho se argumentó entonces sobre la urgencia de que países como los de América Latina, aprovecharamos nuestro bono demográfico para realizar un impulso hacia el desarrollo. No obstante, el dato objetivo indica que cuando relacionamos juventud con el futuro del trabajo, un factor determinante es la demografía y esta nos dice que la población joven (15 a 29 años) en América Latina y el Caribe ha disminuido desde finales de 1990. Esta reducción se ha vuelto más pronunciada desde 2010 según afirma José Manuel Salazar-Xirinachs, Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, y agrega que, en la actualidad, los jóvenes representan el 29 por ciento de la población total, es por eso que estamos hablando de un “bono demográfico”, que se reducirá a 22 por ciento en 2050⁵³. Es por ello que los expertos coinciden en que la región debe invertir urgentemente en su juventud, porque esta posición de privilegio está llegando a su fin y la oportunidad de vinculación al proceso de desarrollo de nuestros países, se habrá perdido.

No obstante, esta oportunidad, lo que encontramos es que la juventud de América Latina enfrenta grandes retos respecto a su trabajo inmediato y hacia el futuro; vivimos en una región donde aún existen crisis políticas que generan mucha inestabilidad y consecuentemente, una desaceleración del crecimiento económico; a pesar de la globalización, la brecha tecnológica sigue presente y nuestros pueblos siguen siendo agobiados por fenómenos de descomposición social, corrupción, narcotráfico, desastres causados por fenómenos naturales, entre muchos otros problemas; y que estas situaciones limitan a los gobiernos para resolver la problemática del desempleo, la pobreza y en algunos casos, condiciones prácticamente de esclavitud, donde un sector afectado, es la población joven.

El impacto del actual modelo neoliberal expresado entre otras formas, en la crisis financiera, se hizo sentir de inmediato y fuertemente en los países de América Latina en sus tasas de crecimiento del PIB (Producto Interno Bruto) que mostraron signo negativo. Tal como ha dicho el III Congreso de la CSA (Congreso Sindical de las Américas), hubo una rápida recuperación que alentó la idea de que había una

53 Ver José M. Salazar-Xirinachs (2016) “El Futuro del Trabajo, el Empleo y las Competencias en América Latina y el Caribe”, Pensamiento Iberoamericano, Revista de la Secretaría General Iberoamericana, 3ª Época, 02.

“desconexión” entre los países centrales y los emergentes y periféricos. Esa ilusión se deshizo hacia el 2012-2013. Nos encontramos frente a un cuadro económico en donde se proyectan bajas tasas de crecimiento económico o cuadros recesivos para la mayoría de los países de América Latina y el Caribe. Ese escenario coloca desafíos aún mayores para impulsar un auténtico desarrollo, ejercido de forma tal que responda equitativamente a las necesidades ambientales de las generaciones presentes y futuras, con justicia social y aumentos de la participación del salario en la renta nacional.

De acuerdo con el Informe Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2015 de la OIT casi 8 años después de la gran crisis internacional, la recuperación de los mercados laborales sigue siendo frágil y desigual. En este contexto, millones de personas ingresaron a las filas del desempleo en 2015 en la subregión, siendo las mujeres y los jóvenes los segmentos más golpeados por esas tendencias regresivas. Uno de los principales efectos para el empleo, es la precarización laboral marcada por el empeoramiento de las condiciones laborales de las y los trabajadores, la desigualdad salarial por motivo de género y es el terreno donde a los jóvenes que recién ingresan al mundo del trabajo se les exige aceptar condiciones aún más precarias y discriminatorias para que accedan a un empleo.

A pesar de que se afirma que los y las jóvenes de la época actual son la generación más preparada de la historia, no obstante, después de pasar años de sacrificios para obtener una carrera profesional o una calificación técnica adecuada, tienen que enfrentar largos períodos de desempleo, aceptar condiciones de trabajo más precarizadas e indignas o la penalización cuando se les exige tener experiencia para acceder a un primer empleo; al no poder ofrecer ese requisito, se les contrata en condiciones irregulares, con horarios y trabajos exagerados, usualmente dentro de la informalidad o bajo formas tercerizadas de la relación.

Pese a ese poco alentador diagnóstico, las perspectivas para la juventud desde su propia visión, no es tan negativa. En la última encuesta OIT sobre el futuro del trabajo en 2016 realizada a más de 1500 jóvenes de la región, se deja ver que no hay miedo a los grandes retos, por el contrario, la mayoría opinan y creen que sus condiciones van a mejorar.

La juventud sindicalista también expresa este optimismo, bajo el convencimiento de que jugamos un papel protagónico en la construcción de una sociedad mejor; de que somos capaces de transformar los retos y las desventajas que tenemos hoy en oportunidades y por lo mismo, estamos dispuestos a promover los espacios de diálogo social y los escenarios necesarios para implementar un nuevo modelo de

desarrollo sustentable, donde, realizando alianzas con todos los movimientos sociales y organizaciones que quieran unirse a promover nuestras propuestas expresadas en planteamientos congresales de la CSA y la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA), hagamos avanzar los objetivos de la Agenda 2030, convencidos de que el futuro del trabajo depende de las personas, de la juventud y nuestra fuerza, no de la “ola” capitalista, asumiendo que ésta no se pueda cambiar. Entendemos que las transformaciones socioeconómicas dependen de seres humanos que sepan tomar ventaja de las circunstancias en las que se encuentran.

¿Cómo superar los desafíos?

No existe una sola fórmula para superar los retos del futuro del trabajo; sin embargo, es necesario incidir con visiones como la PLADA y otras propuestas fruto de nuestras reflexiones y debates, en políticas hacia los Estados; exigir que en nuestra región se invierta más en investigación, tecnología y educación integral para todas las personas y en especial, para la juventud trabajadora.

Redimensionar la llegada de la tecnología como un factor sumamente favorable que acorta tiempo, distancias y trae muchas facilidades; pero que es necesario que aprendamos a mutar con ella para que podamos disponerla a nuestro servicio y no se convierta en una amenaza.

En plena era del conocimiento, una de las claves está en la educación integral de calidad, dando una atención especial a la educación y formación técnica y profesional, pero acompañándola de formación para el desarrollo de las habilidades socioemocionales y psicológicas que requieren las personas para su mejor desempeño. La formación profesional debe ser humanista, ideológica para la disputa al modelo neoliberal, al tiempo de acorde a las necesidades y exigencias del mercado de trabajo, procurando la especialización de la clase trabajadora en todas las nuevas ramas que están desarrollándose, y adaptando los contenidos tradicionales, no solo a la época actual, sino para estar preparadas a los cambios que le va a exigir el futuro.

En muchos países, uno de los principales temores de la clase trabajadora es el remplazo de la mano de obra humana por la robótica; ante ello, debemos incidir para ir cerrando la brecha tecnológica y gradualmente preparando a la población para que enfrenten al trabajo del futuro, asumiendo la nueva fase del desarrollo tecnológico como ventaja, donde la tecnología venga a encargarse del trabajo pesado y a solucionar problemas de salud ocupacional, para que poco a poco, podamos conseguir más calidad de vida siendo los trabajos del futuro más cognitivos, creativos y científicos.



Si se prevé que para el año 2050 la pirámide demográfica estará compuesta en la base por un mayor número de personas adultas mayores, es necesario promover un modelo de desarrollo diferente, que contemple la importancia de lo social y solidario, que se haga cargo de este tipo de problemáticas y en eso la tecnología, la información y los recursos para el mejoramiento de la salud, pueden cumplir un papel relevante, siempre que se controle que en las nuevas modalidades de contratación se defiendan y promuevan el trabajo decente, se incluya condiciones de trabajo dignas, protección social, salarios justos; donde se vele por una distribución de la riqueza más equitativa para todos los miembros de la sociedad, se asegure que no sea la niñez la que tenga que trabajar por falta de mano de obra, sino que sea una coyuntura donde se puedan crear las mismas oportunidades de trabajo para mujeres y hombres con igual remuneración.

Tal como hemos dejado sentado, estos planteamientos y muchos más se concentran en la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA) como la propuesta del movimiento sindical frente al neoliberalismo, para generar un nuevo modelo de desarrollo sustentable, que garantice la transformación positiva de la sociedad para poder hacer frente a los desafíos del futuro del trabajo.

Marzo, 2017

10. El futuro del trabajo, su presente y algunas historias relevantes

Malena Famá⁵⁴

Eran aproximadamente las dos de la tarde de una calurosa tarde en la Ciudad de Buenos Aires.

El aula, demasiado pequeña y sin ventilación para las casi 60 personas que asistían al encuentro se había llenado con puntualidad. Comenzábamos nuestros talleres de “Introducción al mundo del trabajo” para jóvenes en situación de extrema vulnerabilidad social, y luego de las presentaciones repartimos trozos de papel para que cada participante pudiese escribir “por qué estaba acá” y “a qué se comprometía”.

Cuando hubimos terminado, Luna, de 4 años de edad, hija de uno de los participantes (sí, uno, no UNA) que asistía con él al taller porque no tenía dónde quedarse,

54 Presidenta del Foro Latinoamericano y Caribeño de Juventudes.

levantó la mano tímidamente y preguntó si ella también podía decir para qué estaba en el aula y a qué se comprometía. Disimulamos la sorpresa y le dijimos que sí, que obvio que sí, y nos ofrecimos a escribir lo que expresara en un papel del color que eligiera para que luego “ella sola” lo pegara en la cartelera.

“Yo estoy acá para acompañar a mi papá para que aprenda a buscar trabajo, y así pueda darnos de comer a mí y a mi mamá. Y me comprometo a portarme bien y no hacer ruido en la clase así él puede entender bien”.

Se nos paralizó un poco el alma y pasaron varias cosas:

Primero, nos dimos cuenta una vez más que subestimábamos a los niños/as.

Segundo, nos cuestionamos si esa comprensión era la que le correspondía a una niña de 4 años de clase popular con necesidades básicas insatisfechas, hijas de una pareja de jóvenes adolescentes que la peleaban día a día sin saber siquiera que trabajar es su derecho.

Y tercero, asumimos el desafío de afrontar ese taller sobre “trabajo decente” de una manera que pudiera ser real a los sentidos de los participantes y no una cuestión utópica, inalcanzable e irreal que sólo figura en los libros o publicaciones. ¿Cómo hablamos de trabajo decente a quienes no logran comer 3 veces al día ni llevar el sustento a sus familias?

Podría abordar este artículo intentando citar estadísticas que seguramente todos/as quienes estén leyendo alguna vez hayan leído, pero no creo que sea lo mejor que mi visión puede aportar a la discusión.

Todos/as lo sabemos: Las juventudes –y sobre todo las mujeres jóvenes– somos el grupo más perjudicado por las tasas de desempleo a nivel global.

En un mundo en que día a día se destruyen puestos de trabajo coartando las posibilidades de construir un buen vivir, leer que las discusiones sobre empleo joven se desvirtúan a ponernos clasificaciones con letras (si somos generación “X” o “Y”) o etiquetas como “Milenials” o “Nómadas digitales” se siente ilógico e irreal.

Por eso muchas de las juventudes con las que comparto el camino del activismo social seguimos intentando traer la discusión hacia los puntos que consideramos esenciales:

Estamos hablando de Derechos: Los y las jóvenes somos sujetos de derecho, en este caso derecho al trabajo, y al trabajo decente, como dice la OIT.



Aquí no se trata de que en los espacios laborales haya videojuegos o “regalen” fruta para comer en los descansos. Esa es la realidad de una pequeña minoría y no refleja las tensiones existentes en el mundo del trabajo juvenil.

Aquí se trata de discutir las condiciones en las que, si logramos una oportunidad somos contratados/as. La cantidad de trabajo informal y no registrado que aún existe y nos afecta directamente. La explotación que se esconde tras las pasantías y voluntariados que nos ofrecen “para ganar experiencia laboral” –muchas veces fomentadas, irónicamente, por organismos de juventud– y avaladas por alguna que otra organización internacional..

Aquí se trata de que por más jóvenes que seamos, no podemos discutir sobre empleo sin la presencia de las áreas de juventud de los sindicatos, que siguen reclamando por su derecho a huelga, a negociación colectiva y a una adecuada formación desde edades tempranas que acrecenté las juventudes formadas para re-conocer y reclamar sus derechos y los de aquellos colectivos y sectores que representan.

Aquí se trata de seguir visibilizando el reclamo porque sea reconocido el trabajo doméstico que realizan tantas mujeres. Para que dejen de contabilizar en las estadísticas de las jóvenes que “no quieren trabajar” a aquellas que NO pueden hacerlo porque deben abocarse a tareas de cuidado, de sus propios hijos/as o personas de su círculo familiar. Decir NI UNA MENOS también es comprometerse con la equidad de género, y para hacerlo la primera acción necesaria es reconocer que el ámbito laboral es uno de los más injustos, excluyentes e inequitativos para las mujeres.

Las juventudes queremos ser reconocidas por lo que somos y hacemos y no por lo contrario: No somos “NI-NIs” (que NI estudiamos NI trabajamos). En un encuentro afirmé esto y me instaron a encontrar un nuevo nombre. Mi propuesta es, que en todo caso, si nos van a catalogar con un nombre corto y pegadizo, nos llamen “NO-NOs”. Juventudes a las que Ninguna Oportunidad Nos Ofrecieron.

El trabajo tendrá futuro si quienes somos considerados el futuro somos tenidos en cuenta en las discusiones y decisiones del presente. Desde el planteamiento de los ODS hasta su monitoreo y seguimiento, no puede haber política para nosotros/as sin nosotros/as, por lo que pedimos seguir siendo tenidos en cuenta de una manera real y protagónica.

Precisamos que los programas de empleo joven no se compongan **solamente** de formación. Los programas deben incluir gestiones y un entorno habilitante que demande las competencias que hemos aprendido mediante la formación. Formarse y estudiar es un gran sacrificio para los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad social. No se puede simplemente seguir ofreciendo capacitaciones que nadie deman-

dará, porque solamente se genera frustración, daño en la autoestima y la creencia de que el esfuerzo no tiene sentido. Resumiendo: Una política integral de empleo joven no debe sólo fortalecer la “oferta” de jóvenes para ocupar puestos de trabajo sino garantizar la demanda de puestos de trabajo de calidad.

Mucho se está diciendo sobre las empresas sociales o de triple impacto, y la gran mayoría están lideradas por jóvenes. Este tipo de iniciativas fomentan otro tipo de economía, más justa, equitativa y respetuosa del medio ambiente. Las empresas sociales fomentan, en su gran mayoría, el trabajo decente y el comercio justo. Es necesario fortalecer el apoyo real a las mismas, no solamente con viajes y concursos, sino con inversión de impacto significativa para emprendimientos sociales aunque estos no busquen maximizar ganancias como objetivo principal.

Y obviamente, el trabajo del futuro seguirá requiriendo de Estados fuertes y comprometidos que garanticen nuestro derecho al mismo. Porque es el único que puede hacerlo así como también el único que puede vulnerarlo.

Comencé este texto con una historia, y quiero cerrarla con otra porque como dije en un seminario al que fui invitada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creo que las historias le ponen nombre a las estadísticas y nos hacen reflexionar sobre el sentido real de nuestro trabajo.

Tengo el privilegio de poder contarlas porque las vivo día a día: Si bien ocupé la presidencia del Foro Latinoamericano y Caribeño de Juventudes, tengo el privilegio auto-impuesto de nunca abandonar el trabajo territorial por creer que los desafíos de la realidad se resuelven solamente en simposios y conferencias.

Durante todo este artículo mencioné mucho la palabra “oportunidad” relacionada al trabajo, y eso tiene un porqué.

El año pasado, en un diálogo sincero con Aldo, uno de los jóvenes de la Villa⁵⁵ 20 que participaban de nuestros programas de intermediación laboral para personas que se habían recuperado del consumo de sustancias psicotóxicas (paco⁵⁶, en este caso), obtuve una buena respuesta/reflexión. Esta surgió cuando le pregunte qué más podíamos hacer para apoyarlos en el cambio de su propia realidad.

55 Se llama “Villas” a los barrios humildes y asentamientos precarios en Argentina.

56 El Paco, también conocido como “Crack” o “Pasta base” es la “droga de los pobres”. Se produce con los restos de la cocaína y se “corta” o “mezcla” con sustancias sumamente peligrosas para aumentar su volumen: Veneno para ratas, polvo de lámparas fluorescentes, etcétera.

“Denos posibilidad, señora”

Usted no va a cambiar la realidad de la villa. Tiene que dejar de pensar que usted, que vive acá, que no es del barrio, que no entiende la lógica, puede cambiar nuestra realidad de “allá”.

Pero lo que si puede es darnos posibilidad de hacer las cosas. Usted nos puede ayudar a que consigamos trabajo, a que consigamos changa⁵⁷ aunque sea.

Y si usted nos ayuda, y nosotros conseguimos trabajo, nosotros comemos.

Y si comemos, podemos pensar.

Y si podemos pensar, podemos seguir luchando por sobrevivir.

Así que eso, nada más. Por favor, denos posibilidad”.

Aldo fue asesinado por un vecino de su barrio por poner la música muy fuerte, así que aunque no lo sabía, esa fue la última conversación que tuvimos. Puedo jurar que aún tengo su recuerdo en la sede de nuestra oficina, pintando una pared, participando de las charlas.

Pero sobre todo, sigo recordando y me quedo con sus palabras, directas y sin protocolo.

Y entonces afronto otro día, creyendo que el futuro del trabajo tal vez se trate un poco de eso: De abocar todos nuestros esfuerzos a “crear posibilidades”. Lo que me suena muy parecido a aportar a la creación de otras realidades posibles.

Abril, 2017

57 Trabajo temporal, de corta duración, tal vez sólo por un día, frecuentemente en la construcción.



OIT Américas INFORMES TÉCNICOS

OTROS TÍTULOS DE ESTA SERIE

/1 La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe

PRINCIPALES PROBLEMAS, BUENAS PRÁCTICAS, LECCIONES APRENDIDAS Y VISIÓN POLÍTICA

/2 La migración laboral en América Latina y el Caribe

DIAGNÓSTICO, ESTRATEGIA Y LÍNEAS DE TRABAJO DE LA OIT EN LA REGIÓN

/3 Políticas de clústeres y de desarrollo productivo en la Comunidad Autónoma del País Vasco

LECCIONES PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

/4 Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo

ÁREAS PRIORITARIAS DE TRABAJO DE LA OIT EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

/5 Políticas de desarrollo productivo en América Latina

DISCUSIONES RECIENTES, CREACIÓN DE EMPLEO Y LA OIT

/6 Efectos de China en la cantidad y calidad del empleo en América Latina y el Caribe



El futuro del trabajo que queremos

LA VOZ DE LOS JÓVENES
Y DIFERENTES MIRADAS
DESDE AMÉRICA LATINA
Y EL CARIBE



Organización
Internacional
del Trabajo

