

La transición de la escuela al trabajo: análisis de la oferta y demanda de empleo de jóvenes sin estudios superiores universitarios en zonas urbanas*

PABLO LAVADO
JOAN MARTÍNEZ**

RESUMEN

El estudio examina el mercado laboral de «jóvenes urbanos» entre 18 y 35 años de edad sin estudios superiores (universitarios o técnicos) a partir de Encuestas de Hogares (ENAHO) y encuestas especializadas (ENHAB, ENTRANS). Los resultados muestran, en primer lugar, una contracción de la oferta en el período 2007-2012 que coincide con la masificación de la educación superior de los últimos diez años. Segundo, se halló que los estudiantes de escuelas públicas son más propensos a alcanzar un máximo nivel educativo de secundaria completa. Tercero, se estimó que los jóvenes urbanos de 15 a 29 años reportados en la ENTRANS 2012 y que recibieron capacitaciones laborales durante el año anterior a la encuesta tienen 4,1 veces mayor probabilidad de obtener «empleados adecuados» —en términos de remuneraciones, contratos adecuados y seguro de salud. Finalmente, se propone potenciar las capacitaciones de tipo técnico y de especialización impartidas durante la escuela.

Keywords: Modelos de elección discreta, sobre educación, empleabilidad, productividad laboral, búsqueda de empleo

Clasificación JEL: C25, I25, J21, J24, J64

* Este trabajo es resultado de un estudio que fue posible gracias al proyecto «Más trabajo decente para el Perú: fortalecimiento de las capacidades de investigación y elaboración de políticas» desarrollado por el *Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas* (CISEPA) de la PUCP con el financiamiento del International Development Research Centre (IDRC) de Canadá.

** Pablo Lavado (plavado@gmail.com) es investigador del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) y Joan Martínez (martinezp_jj@up.edu.pe) es asistente de investigación del CIUP. La idea original de la intervención de capacitación técnico-profesional expuesta en este documento ha sido desarrollada en conjunto con Gustavo Yamada. Los autores agradecen la excelente colaboración de Daniel Lu y Nelson Oviedo. Los errores y omisiones que no se derivan de la información reportada en el estudio de evaluación, son de exclusiva responsabilidad de los autores.

The transition from school to work: Analysis of the supply of and demand for labour among youth without higher education in urban areas

ABSTRACT

The study examines the job market of «urban youth» aged between 18 and 35 without higher education (university or technical) based on household surveys (*Encuesta Nacional de Hogares – Enaho*) and specialized surveys (*Encuesta Nacional de Habilidades – ENHAB*; *Encuesta de Transición de la Escuela al Trabajo – ENTRANS*). The results show, firstly, supply constraints in the period 2007-2012, which coincides with the massification of higher education over the last ten years. Secondly, it was found that students from public schools are more liable to complete high school with maximum educational attainment. Thirdly, it was estimated that urban youths aged 15 to 29 cited in the ENTRANS 2012—and who received job training in the year prior to the survey—are 4.1 times more likely to obtain «adequate employment» in terms of pay, adequate contracts, and health insurance. Finally, a case is made for strengthening technical and specialized skills taught at school.

Keywords: Discrete choice models, on education, employability, labor productivity, job seeking, Peru.

JEL Codes: C25, I25, J21, J24, J64

1. INTRODUCCIÓN

La *Encuesta de Empresas* realizada en 2010 por el Banco Mundial¹ ya ponía en evidencia el creciente descalce entre las competencias laborales demandadas y las habilidades del trabajador promedio en el país. De acuerdo a dicho estudio, el 28,4% de empresas reportaron que la inadecuada educación de la fuerza laboral es una restricción «seria o muy seria» a sus operaciones. Una de las causas de este panorama radica en que muchos jóvenes —sobre todo aquellos en condiciones económicas precarias— tienen poca preparación para el mercado laboral, al cual ingresan directamente una vez concluido el nivel de educación secundaria o incluso sin haberlo terminado.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2012, la transición de la escuela al trabajo es un viaje «sin escalas» para el 53,2% de la población económicamente activa (PEA) conformada por jóvenes de 15 a 25 años con nivel secundario completo que están empleados sin haber acudido a instituciones universitarias o institutos de educación superior². Asimismo, a partir de datos de la ENAH de 2004 a 2011, León y Sugimaru (2013) concluyen que dos de cada cinco adolescentes trabajan luego de finalizados sus estudios secundarios³ por lo cual su probabilidad de caer en

¹ De acuerdo con el Banco Mundial, las encuestas se realizaron de abril 2010 a abril 2011 a los propietarios y gerentes superiores de mil empresas ubicadas en las ciudades de Lima, Arequipa, Trujillo y Chiclayo.

² Cálculo realizado sobre la PEA de jóvenes de 15 a 25 años con secundaria completa.

³ En el estudio, la condición de «trabajador» la adquieren los jóvenes que trabajan y estudian (algo diferente a carreras técnicas o universitarias) o solo trabajan.

el subempleo se agudiza. Un elemento que agrava esta situación reside en la predominancia de un modelo único de educación básica regular en el nivel secundario, el cual facilita la transición de jóvenes a la educación superior sin considerar que solo uno de cada diez provenientes del quintil más pobre de la población pobre continúa con el nivel educativo superior (Castro *et al.*, 2012).

El grupo analizado a lo largo de la investigación está conformado por jóvenes entre 18 y 35 años que no cuentan con estudios superiores técnicos y/o universitarios —en adelante, los referidos «jóvenes urbanos»— tienen como máximo nivel educativo alcanzado el nivel secundario. Específicamente, las encuestas especializadas usadas permiten analizar a los jóvenes urbanos de dos rangos de edad: la Encuesta de Habilidades Laborales (ENHAB elaborada por el Banco Mundial) se usa para examinar a jóvenes de 15 a 35 años mientras que la Encuesta de Transición de la Escuela al Trabajo (ENTRANS, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática) caracteriza a jóvenes de 15 a 29 años. Si bien numerosos estudios laborales como el de Saavedra y Chacaltana (2001) han definido al corte etario de *jóvenes* en el rango de edades entre los 15 y 24 años, un reciente estudio de Espinoza (2011) revela que los individuos que suelen perseguir una formación superior no universitaria en el Sistema Nacional de Capacitación (SNC)⁴ lo hacen de manera tardía en su ciclo de vida —alrededor de los treinta años. Siendo así, una ampliación de la cota superior del rango de edad de *jóvenes* a 35 años permite realizar un análisis comprehensivo de individuos que superan dicho umbral y aun así no cuentan con estudios superiores.

La problemática que estudiamos es la empleabilidad limitada en el mercado laboral peruano de los denominados jóvenes urbanos, los cuales debido a su falta de educación formal o entrenamiento en tareas específicas difícilmente cumplen las expectativas laborales de sus contratantes y por ende tienden a ser subrequeridos por las empresas. Esta situación hace más probable el aumento del desempleo o subempleo entre jóvenes con un grado terminal de educación secundaria. Para contribuir a la solución de este problema, proponemos el desarrollo (durante la etapa escolar) de las competencias que facilitan la inserción laboral inmediatamente después de la escuela. Dicho entrenamiento se lograría mediante: (i) programas de capacitación que se adhieran a la jornada escolar y tengan contenidos curriculares pertinentes a los requerimientos del sector productivo, y (ii) el fortalecimiento de capacidades no cognitivas relevantes para la empleabilidad (Bassi *et al.*, 2012). Asimismo, planteamos que un mecanismo para aliviar la falta de educación superior entre jóvenes consiste en dar información y articular la búsqueda de trabajo de este grupo de la población con empresas que buscan empleados que puedan ser capacitados para tareas técnicas específicas. Las medidas descritas se prestan a generar numerosos programas capaces de asistir la transición de la escuela al trabajo (véase una revisión en Betcherman *et al.*, 2007), los cuales se pueden agrupar en dos tipos.

⁴ Ver Anexo 3 con una descripción del Sistema Nacional de Capacitación en el Perú.

En primer término, se tiene el grupo de programas orientados a «reparar» la situación de los jóvenes que salieron del sistema educativo sin haber concluido el nivel secundario y se encuentran desempleados o viven en condición de pobreza. En segundo término, se tienen los programas ejecutados «en la escuela» que se caracterizan por tener un componente de educación técnico-vocacional⁵ indexado a la trayectoria educativa de jóvenes en el nivel secundario. Ambos tipos de programas proveen recursos para lograr un vínculo laboral sostenible con empleadores. Dichos recursos son, por ejemplo, las estrategias o prácticas que los jóvenes urbanos usan al buscar su primer empleo, las redes o plataformas en las que usualmente buscan trabajo, entre otras. De aquí que numerosas intervenciones se enfoquen en subsanar y repotenciar la oferta laboral de jóvenes, manteniendo al mismo tiempo un diálogo permanente con la demanda laboral.

El objetivo del documento consiste en medir la magnitud en que los factores de oferta (llámense, características individuales, educativas, entre otros) dan una mayor o menor posibilidad a los jóvenes urbanos de insertarse en la actividad laboral. El segundo objetivo propone identificar los sectores económicos en que los jóvenes urbanos tienen mayor probabilidad de obtener *empleos adecuados* —es decir, no estar subempleados. Notemos que se hace referencia a un «empleo adecuado» en la medida que cumpla con las siguientes condiciones: (i) otorgue una remuneración adecuada⁶, (ii) opere bajo un contrato formal de trabajo con afiliación a un sistema de prestaciones de salud (seguro social), (iii) se haya llevado a cabo un convenio o contrato escrito. De forma más específica, se busca que el resultado del primer objetivo de la investigación sea un insumo para el diseño de la intervención o servicio educativo propuesto en la Sección 5, mientras que el segundo resultado sirva de base para un diseño diferenciado de la intervención en función a la dinámica productiva reciente.

Entonces, el primer objetivo específico propone evaluar la oferta laboral al analizar la relación entre las condiciones laborales señaladas del (i) al (iii) y las estrategias que los jóvenes urbanos disponen en su búsqueda de empleo. El segundo aborda la demanda laboral documentando las principales tendencias de la demanda laboral por jóvenes sin estudios superiores, así como el grado en que los sectores productivos están captando a jóvenes urbanos que buscan empleos (se mide como la PEA ocupada de jóvenes urbanos) y pertenecen a ciertos grupos ocupacionales (ej.: comercio, servicios). Por su parte, el tercer objetivo específico del documento consiste en proponer un plan preliminar de intervención que re-plantea el componente técnico-vocacional en el nivel educativo secundario de instituciones educativas públicas.

⁵ En el resto del documento, los términos «técnico-productivo» y «técnico-vocacional» se refieren a capacitaciones técnicas dadas en el nivel secundario o no profesional, mientras que «técnico-profesional» corresponde a la educación superior.

⁶ Se define como tener ingresos salariales por encima del salario mínimo vital establecido en 750 nuevos soles para 2014. Obtenido de Nota Semanal N° 13 (4 de abril de 2014) del Banco Central de Reserva del Perú.

Sobre la base de los propósitos planteados, este estudio busca contribuir a la literatura de empleo juvenil a través de un análisis de los recursos que incrementan la probabilidad de éxito laboral entre jóvenes urbanos. En nuestro conocimiento, este es el primer estudio para el país que explora el grado de efectividad con que se realiza la transición de la escuela al mercado laboral con miras a identificar las ineficiencias de este proceso y sus efectos en la empleabilidad de jóvenes. Como segunda contribución, se cuantifica el grado en que los sectores productivos regionales absorben la mano de obra conformada por jóvenes urbanos en términos de empleos adecuados. Las conclusiones desembocan en un plan de incidencia exhaustivo en la medida que incorpora elementos de diseño que parten de una caracterización empírica de la población objetivo.

El documento se organiza del siguiente modo. En la segunda sección, se caracterizan las tendencias de la contratación de jóvenes así como la identificación de sectores más dinámicos en la economía peruana, medida en términos de absorción de la PEA de jóvenes urbanos. En la tercera sección, se caracteriza la oferta de jóvenes urbanos, destacando tanto la literatura de esta temática como la información de encuestas especiales (es decir ENHAB y ENTRANS). En la sección 4, se presenta la caracterización empírica de los métodos de búsqueda, recursos, plataformas de comunicación, entre otros factores que se relacionan a la inserción de los jóvenes urbanos al mercado laboral. Asimismo, se presentan los resultados de la estimación empírica de los efectos de cada recurso descrito sobre la empleabilidad juvenil. Finalmente, la sección 5 propone un plan de intervención orientado a remediar la limitada oferta de enseñanza de materias técnico-productivas durante la jornada escolar.

2. ANÁLISIS DE DEMANDA LABORAL JUVENIL A PARTIR DE ENCUESTAS DE HOGARES

En la presente sección se describe la evolución de la demanda laboral de jóvenes urbanos en el país. Para esto se revisaron las tendencias laborales a nivel nacional en la última década a partir de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) 2007-2012.

2.1. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL JUVENIL, 2000-2010

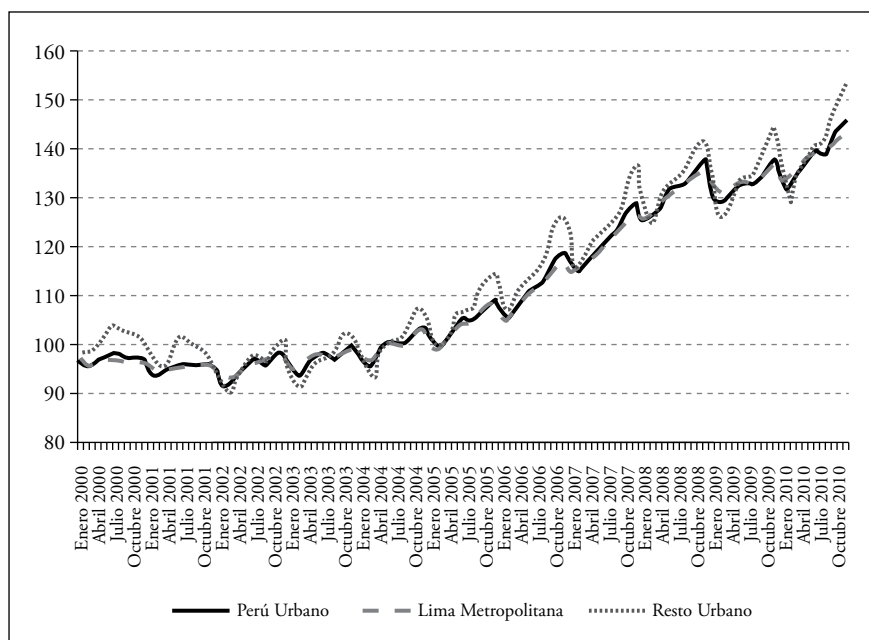
Durante el período 2000-2010, el mercado laboral peruano ha evolucionado positivamente junto con un período de bonanza económica en el país (Castillo *et al.*, 2006). Así, en la última década el índice mensual de empleo⁷, que mide la evolución del empleo en empresas privadas formales con 10 y más trabajadores, ha crecido a tasas superiores al 3% —la evolución completa se observa en el Gráfico 1. No obstante, durante el período

⁷ Índice elaborado por el Ministerio de Trabajo, se construye a partir de la información que ofrece la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo y la Encuesta Mensual de Empleo en el sector Construcción.

referido la demanda laboral también se ha caracterizado por mostrar mayor volatilidad hacia los trabajadores de grupos etarios menores —es decir, más jóvenes. En efecto, el estudio de USAID (2010) señala que si bien el mercado laboral ha absorbido a la creciente fuerza laboral de distintos ámbitos geográficos, grupos de edad y con calificaciones diferenciadas, los trabajadores menos calificados y jóvenes (entre 14 y 25 años) son los más sensibles a las variaciones de la demanda sujeta a los ciclos económicos. Esto ocurre en la medida que las tasas de empleo de este grupo presentaron las mayores expansiones durante el auge económico, pero también sobrellevaron las contracciones más pronunciadas durante la última crisis financiera internacional con relación a otros grupos etarios.

La estructura ocupacional hacia finales de la década pasada (específicamente en 2009) se mantuvo en gran medida estable con respecto al año 2000 aunque con un destacado incremento en la participación del empleo en el sector industrial, de construcción y servicios no personales (USAID, 2010). De acuerdo con Espinoza (2011), la CEPAL observa que, a diferencia de períodos anteriores, la mayor parte del crecimiento del empleo asalariado se ha dado en la «gran empresa» —con más de 99 trabajadores.

Gráfico 1. Perú urbano, índice mensual del empleo en empresas privadas de diez y más trabajadores (2000-2010)
(*Mayo 2004 = 100*)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo en USAID (2010).

El sistema educativo superior, tanto universitario como tecnológico, mantuvo una respuesta desencajada con respecto a la evolución descrita de la demanda laboral. Un estudio de IPAE (2010) identifica que a excepción de las tres primeras carreras más demandadas por las empresas en el año 2008 (llámense contabilidad, administración y derecho) no existe un buen ajuste entre la demanda laboral y la oferta de profesionales instituida por la educación universitaria⁸.

En esta línea de investigación y enfocándose en el caso de la educación técnica en el país, los estudios del Servicio Holandés de Cooperación para el Desarrollo (SNV) en 2007 y 2008 sugieren que el crecimiento de sectores económicos como Turismo, Minería y Agroindustria han creado una brecha significativa entre la demanda y la oferta laboral de trabajadores con estudios superiores no universitarios. A modo de ejemplo, en la región de Cusco las empresas encuestadas perciben una sobreoferta de carreras como corte y confección, enfermería, contabilidad, economía y derecho señalando que es necesario incrementar y potenciar la oferta de técnicos agropecuarios, agroindustriales, mineros, gastrónomos y guías turísticos (SNV, 2007).

Tabla 1. PEA ocupada por área geográfica y actividad, 2001 y 2009

Actividad	2001		2009	
	Urbano	Rural	Urbano	Rural
Agricultura	8,8	76,6	8,3	74,3
Minería	0,6	0,3	1,0	1,2
Industrias de bienes de consumo	9,9	3,8	10,8	4,1
Industrias de bienes de capital e intermedios	2,8	1,1	3,2	0,5
Construcción	4,5	1,9	5,4	1,9
Comercio	25,4	7,1	22,5	6,7
Servicios no personales	28,8	6,1	32,1	6,5
Servicios personales	14,5	2,3	12,2	2,9
Hogares	4,8	0,8	4,5	1,0

Fuente: Estadísticas 2001 y 2009 – Oficina de Estadística del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo en SNV (2007).

⁸ Los autores realizaron un *ranking* de las carreras con mayor demanda que fue correlacionado con un *ranking* de carreras con mayor número de postulantes, ingresantes y mayor número de titulados, respectivamente.

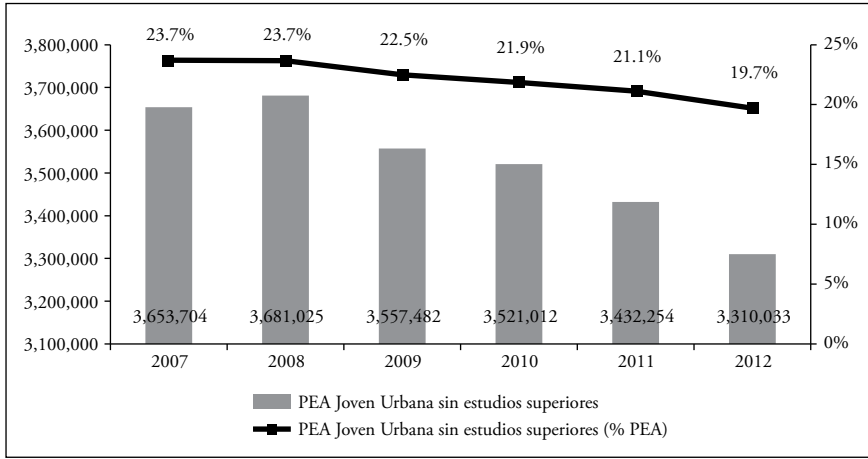
El descalce entre oferta y demanda de jóvenes con capacitación superior técnica no solo se atribuye al dinamismo reciente de sectores económicos específicos que los demandan y el detrimento de otros. La calidad de la formación técnica superior tiene un rol igualmente importante que, por causa de los pobres estándares con los que se ofrece en los últimos años, constituye un obstáculo para las contrataciones de jóvenes con educación técnica en el mercado laboral. Al respecto, el estudio elaborado por Manpower (2013) señala que en 2013, el 28% de las empresas peruanas reportaron dificultades para cubrir vacantes —sobre todo de técnicos, recepcionistas, obreros, e ingenieros— debido a la falta de competencias conocimientos y capacidades técnicas especializadas es una de sus principales obstáculos de contratación, lo cual refleja las deficiencias en el sistema de capacitación y certificación de habilidades. Contar con una educación universitaria se asocia a altos retornos para el individuo con relación a un educación superior no universitaria (véase Yamada, 2007). No obstante, la heterogeneidad y dispersión de la calidad de dicha formación plausiblemente diluye la rentabilidad de dicha elección hasta convertirlo en una opción no rentable, en especial para los jóvenes provenientes de hogares más pobres o que residen fuera de Lima (Saavedra y Chacaltana, 2001).

En resumen, la demanda de jóvenes urbanos se ha incrementado en el período 2000-2010 lo que se traduce en mayores tasas de empleo para este grupo a lo largo de un mayor número de sectores productivos lo cual ha ocurrido de mano con un aumento generalizado de la actividad económica en el país. A nivel nacional, esta tendencia evidencia un nivel de respuesta afín por parte del sistema productivo nacional en términos de absorción laboral de jóvenes urbanos. Sin embargo, los estudios regionales referidos sugieren que la formación educativa superior de la masa laboral juvenil no cumple de manera satisfactoria las exigencias de sectores productivos como la industria, la minería, el turismo, y la agroindustria. Específicamente, se evidencia el requerimiento de personal capacitado con educación superior de tipo técnico.

2.2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE JÓVENES URBANOS, 2007-2012

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del año 2012, existen alrededor de 3,3 millones de jóvenes urbanos sin estudios superiores universitarios o tecnológicos pertenecientes a la PEA entre ocupados (72,3%) y no ocupados (27,7%) —esta estructura se mantiene relativamente constante desde 2007. El crecimiento promedio anual de este grupo ha sido en extremo bajo (0,9%) durante el período 2007-2012 mientras que su participación en la PEA total ha caído desde 23,7% de 2007 hasta llegar a 19,7% en 2012. A partir de estas cifras, se evidencia una caída en la oferta de la fuerza laboral por parte de los jóvenes urbanos que es acompañada por una demanda en gran medida invariante por parte de los empleadores (se mide como la participación de aquellos *ocupados*) en vista de la subcapacitación del grupo analizado (ver Sección 2.1).

Gráfico 2. Número y crecimiento de jóvenes urbanos empleados, 2007-2012



Fuente: ENAHO 2007-2012. Elaboración propia.

Entre las explicaciones a la tendencia general de disminución de jóvenes urbanos sin estudios superiores técnicos o universitarios, argumentamos como principal causa el aumento de la tasa de ingreso a la educación superior luego del nivel secundario. Específicamente, estudios como el de Díaz (2010) y Del Mastro (2011) apuntan una expansión las cifras de matrícula en instituciones educativas superiores y, en particular, un aumento en la participación del sector privado en la oferta educativa hacia el año 2005, que está presente a lo largo de todos los niveles socioeconómicos (medidos en quintiles).

Por otro lado, en el período analizado 2007-2012, el nivel de absorción de PEA de jóvenes urbanos por parte de diversos sectores económicos se mantuvo en gran medida constante. En la Tabla 2 se observa que los sectores de Comercio, Manufactura y Transportes y Comunicaciones concentraron el mayor número de jóvenes urbanos empleados tanto en 2007 como en 2012. Destaca que las industrias de *Construcción y Minería e Hidrocarburos* capturan un sector importante de jóvenes urbanos que se asocia, en algunos casos, con la demanda por egresados con educación superior no universitaria o educación técnica (MINEDU, 2004); sin embargo, De La Torre (2005) señala que la demanda de estos sectores se vincula con jóvenes con escasa educación. La predominancia de sectores de actividades económicas primarias como los principales captadores de jóvenes urbanos empleados evidencia una necesidad importante y estable de mano de obra entrenada en carreras técnicas⁹ (MINTRA, 2009).

⁹ Incluso el documento del MINTRA (2009) señala que, a parte de la estabilidad de la demanda laboral, el subempleo en actividades económicas primarias ha caído notablemente.

Tabla 2. Participación del empleo de jóvenes urbanos según sector económico 2007 y 2012

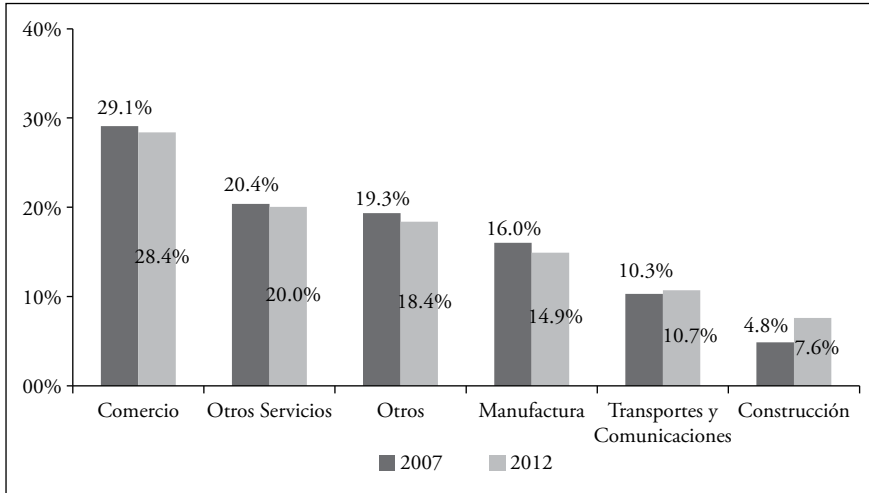
Sector económico	2007	2012
Comercio	29,7%	29,1%
Otros servicios	18,6%	17,9%
Manufactura	14,6%	13,3%
Transportes y comunicaciones	10,3%	10,3%
Construcción	4,9%	7,5%
Agropecuario	6,3%	5,8%
Educación privada	5,9%	5,2%
Sector público	4,0%	4,4%
Salud privada	2,3%	2,3%
Financiero	1,0%	1,7%
Minería e hidrocarburos	1,1%	1,5%
Pesca	1,0%	0,8%
Electricidad y agua	0,2%	0,2%

Fuente: ENAHO 2007-2012. Elaboración propia.

Ahora, se analiza la distribución de jóvenes urbanos que conforman la PEA ocupada según sectores económicos en el período 2007-2012. En la costa, no se presentaron variaciones importantes en la composición de la demanda laboral de este grupo. Entre los sectores con mayor concentración de empleados, se encuentran *Comercio*, *Otros Servicios* y *Manufactura* (ver Gráfico 3). Asimismo, se produjo un incremento importante en la participación del sector *Construcción* el cual concuerda con el dinamismo mostrado por el sector a nivel nacional¹⁰. En el caso de la sierra, la proporción de jóvenes urbanos empleados en sectores como *Manufactura* y el sector *Agropecuario* se redujo; mientras que se incrementó en los sectores de *Comercio* y *Construcción*. Al igual que en la costa, el sector *Construcción* alcanzó un incremento importante en la proporción de jóvenes empleados (ver Gráfico 4). En la selva, en contraste con las demás regiones naturales, el sector *Comercio* demandó una menor proporción de jóvenes urbanos entre los años 2007 y 2012. No obstante, este sector se mantiene como aquel que concentra el mayor número de jóvenes urbanos empleados, con una participación de casi 32% de jóvenes urbanos en la PEA ubicados en la selva. Por el contrario, el sector *Agropecuario* incrementó la demanda por trabajadores jóvenes en comparación con los demás sectores.

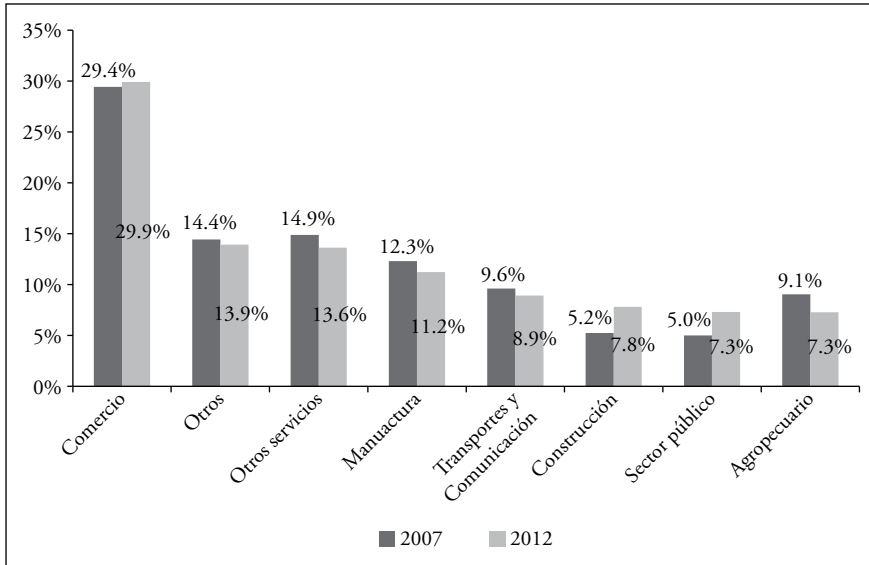
¹⁰ Entre los años 2007 y 2011 alcanzó un crecimiento acumulado de 49,6% según cifras del INEI.

Gráfico 3. Participación de los jóvenes urbanos empleados en la costa según sector económico, 2007-2012



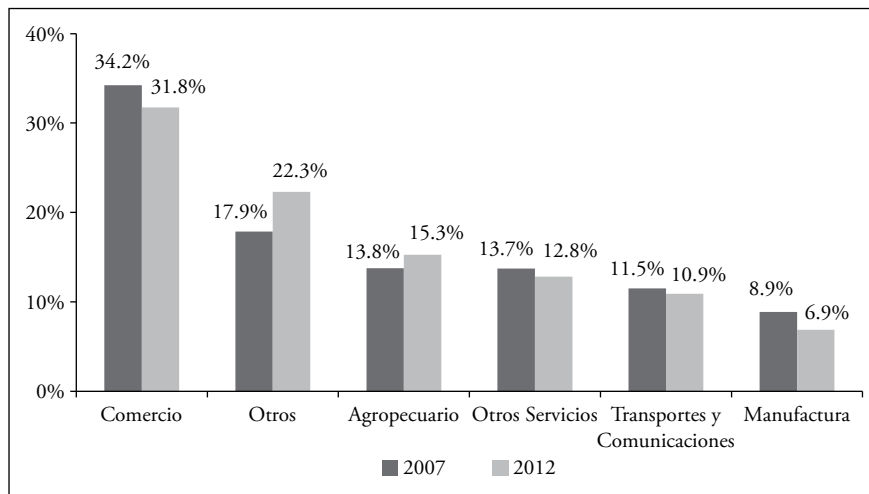
Fuente: ENAHO 2007-2012. Elaboración propia.

Gráfico 4. Participación de jóvenes urbanos empleados en la sierra según sector económico, 2007-2012



Fuente: ENAHO 2007-2012. Elaboración propia.

Gráfico 5. Participación de jóvenes urbanos empleados en la selva según sector económico, 2007-2012



Fuente: ENAHO 2007-2012. Elaboración propia.

Para concluir, en esta sección se ha mostrado una importante evolución del empleo en el Perú para todos los grupos de edad. En primer lugar, como muestra el Índice Mensual de Empleo del MINTRA, la expansión del mercado laboral peruano ha sido constante a lo largo de los últimos diez años a pesar de los ciclos de crecimiento y decrecimiento de la economía. Así, el índice mencionado muestra que el empleo creció aproximadamente en 50% en las empresas privadas de diez y más trabajadores —solo empresas formales. En segundo lugar, se concluye que entre los años 2007 y 2012 no hubo mayores cambios en la estructura del empleo entre las distintas actividades productivas; es decir, los sectores de mayor importancia en términos de absorción de la PEA (como *Comercio* y *Servicios*) se mantuvieron. En tercer lugar, específicamente, para los jóvenes urbanos, se ha encontrado evidencia de un desajuste entre la demanda laboral y la oferta de profesiones a pesar del incremento del empleo que se documenta en el país. Un análisis de las causas de este desajuste sugiere complementar el presente análisis de demanda con una examinación de la oferta laboral.

La estructura del empleo (o demanda) de este grupo en las distintas regiones naturales no ha variado significativamente en el período 2007-2012. Sin embargo, se observa una ligera tendencia de diversificación de esta fuerza laboral pues los sectores con mayor proporción de mano de obra empleada en 2007 (ej. *Comercio*, *Manufactura*, *Otros servicios*) redujeron su participación en el año 2012; mientras que sectores con menor participación (ej. *Construcción*) incrementaron la absorción de jóvenes urbanos. Si bien esto evidencia la desconcentración de la fuerza laboral de jóvenes urbanos de actividades económicas tradicionales, este proceso no llega a ser determinante dado que no tuvo lugar en todo el país (excluyó la selva).

3. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA LABORAL DE JÓVENES URBANOS

3.1. INSERCIÓN DE JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL: UNA REVISIÓN DE LITERATURA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reportado que a nivel global los jóvenes tienen el triple de probabilidad que los adultos de estar desempleados (OIT, 2013). Al respecto, Godfrey (2003) señala que la alta vulnerabilidad de los jóvenes depende también de su capacidad para integrarse a procesos económicos y aprovechar los incrementos de demanda laboral para ofertar su fuerza laboral. Las causas de la falta de integración de los jóvenes al mercado laboral son multidimensionales, cuyo resarcimiento demanda reformas educativas e institucionales de largo plazo (Banco Mundial, 2007).

El objetivo de esta sección es evaluar la literatura nacional e internacional relevante para construir un marco teórico que permita identificar los factores que impiden la integración eficaz de jóvenes urbanos con el mercado laboral. A partir de nuestra revisión, se identificaron cuatro grupos de restricciones que enfrentan los jóvenes con el perfil de jóvenes urbanos en el corto y mediano plazo en la búsqueda de «empleos adecuados»¹¹. Estas son las siguientes: (1) restricciones de capacidades y habilidades, (2) restricciones en certificaciones y/o referencias, (3) restricciones de información y (4) restricciones psicosociales.

Con respecto al primer grupo de restricciones, la literatura sobre el empleo se ha focalizado en relacionar las habilidades cognitivas con los salarios —habilidades como la destreza matemáticas o los puntajes en los exámenes. Numerosos estudios (véase Murnane y Willet, 1995; Cunha, Heckman y Masterov, 2006; Heckman *et al.*, 2006) encuentran un relación positiva entre las habilidades cognitivas y los salarios esperados. Sin embargo, un aspecto recientemente explorado por la literatura indica que las empresas valoran de forma importante las habilidades no cognitivas (véase Egger y Grossman, 2004). El estudio seminal de Heckman (2006) indica que las habilidades no cognitivas tienen un efecto de igual magnitud al de las habilidades cognitivas sobre los salarios. En un estudio para América Latina, el Banco Mundial señala que existe una demanda importante por habilidades de equipo, comunicación, emprendurismo, ética laboral y compromiso entre las empresas (Blom y Hobbs, 2010).

Lindqvist y Vestman (2011) apuntan que tanto habilidades cognitivas como no cognitivas son predictores de salarios, pero que el efecto de las habilidades estas últimas es mucho más pronunciado en el espectro más bajo de la distribución de salarios. Leininger y Kalil (2008) relacionan las habilidades de las mujeres participantes en un programa de asistencia social con su capacidad de obtener un grado académico. Si bien el programa de asistencia brindaba un beneficio promedio para las participantes, aquellas personas

¹¹ Implican que se (i) otorgue una remuneración adecuada, (ii) opere bajo un contrato formal de trabajo con afiliación a un sistema de prestaciones de salud (seguro social), (iii) se haya llevado a cabo un convenio o contrato escrito para ocupar la vacante laboral.

que presentaban una reducida habilidad cognitiva lo anulaban —se instrumentalizó las habilidades no cognitivas en términos de síntomas depresivos. Incluso las beneficiarias con altas habilidades cognitivas pero bajas habilidades no cognitivas solo tenían la mitad de probabilidad de obtener algún grado académico.

En el segundo grupo de restricciones referentes a la certificación educativa es abordado en la literatura económica como un problema de información asimétrica, específicamente de «señalización». Un individuo puede poseer las habilidades necesarias para poder desempeñarse en el mercado laboral de manera exitosa, pero puede tener dificultades al probar dichas habilidades al posible empleador. La certificación busca validar la posesión de habilidades técnicas concretas, asociadas a la culminación de algún nivel de estudios (Bouder, Dauty y Lemistre, 2008). El Banco Mundial (2010) señala que muchos países de la OCDE han adoptado algún tipo de esquema de certificación (ej. Chile Califica), los cuales podrían ser relevantes en países donde predomina la capacitación informal generalizada.

En el tercer grupo de restricciones se encuentran los problemas de información que impiden acceder a un empleo, incluso si se cuenta con certificaciones adecuadas. Existe una reducida disponibilidad de plataformas que acompañan a los jóvenes en su búsqueda de empleo en el país. Debido a que los empleadores por lo general utilizan redes informales en la búsqueda de candidatos ideales (Bayer *et al.*, 2004), los jóvenes que no cuenten con conexiones e información relevante al momento de ingresar al mercado laboral se encontrarán en una situación más incierta (Banco Mundial, 2010).

Calvó-Armengol y Zenou (2001) encuentran una relación positiva entre el tamaño de la red con la probabilidad de escuchar de vacantes disponibles y conseguir trabajo a partir de un modelo en que los trabajadores encuentran oportunidades laborales a través de redes de contactos. Hellerstein, McInerney y Neumark (2008) utilizan datos de empleo a nivel de establecimiento para identificar el efecto de las redes informales, medidas a través de la proximidad residencial, sobre la probabilidad de estar empleo. Los autores concluyen que las redes informales de contacto tienen un rol importante en las contrataciones, especialmente para minorías étnicas como afroamericanos o los hispanos.

Finalmente, las restricciones psicosociales construidas en identidades raciales, étnicas, de género, entre otras, están relacionadas a las aspiraciones laborales y educativas de los trabajadores. La importancia de estos factores es señalada en el estudio del Banco Mundial (2010), el cual afirma que las costumbres locales y normas sociales pueden disuadir a cierto grupo de personas de participar en programas que aumenten la empleabilidad en el mercado laboral, incluso cuando existen empleadores dispuestos a contratarlos. Benavides, Torero y Valdivia (2006) observan una predominancia ocupacional de parte de los afroperuanos en servicios personales, mecánica, textilera y agricultura. Las restricciones psicosociales podría ser particularmente significativa para las mujeres provenientes de hogares con pocos ingresos: debido al alto costo de una formación adecuada muchas de ellas no persiguen una educación formal desde niveles básicos de educación.

3.2. CARACTERIZACIÓN EMPÍRICA DE JÓVENES URBANOS A PARTIR DE ENCUESTAS NACIONALES

En la presente sección se realiza una caracterización empírica del contacto con el mercado laboral por parte de jóvenes urbanos, a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2012 recopilada por el INEI. Adicionalmente, se tomó la Encuesta de Habilidades Laborales (ENHAB) recopilada por el Banco Mundial durante el año 2010 sobre una muestra de 2666 hogares (70 000 habitantes de 15 a 65 años) de la costa, sierra, selva y Lima Metropolitana y cuenta con representatividad nacional en áreas urbanas. Sobre esta encuesta se analizó a una submuestra que cumple con el perfil de jóvenes urbanos, es decir, individuos de 18 a 35 años de edad sin estudios superiores. Dicha encuesta permitió ahondar en la trayectoria educativa, laboral y en el comportamiento en la búsqueda de empleo de jóvenes que cumplen con el perfil de jóvenes urbanos. Por último, se consideró también la información provista por la Encuesta Nacional de Transición de la Escuela al Trabajo (ENTRANS) desarrollada por el INEI, la cual analiza específicamente a los jóvenes de 15 a 29 años que está cursando estudios escolares, se ha insertado en el mercado laboral (ocupados y desocupados) o están fuera de este. Dicha encuesta está conformada por registros de 2459 individuos del país a partir de la cual se tiene representatividad a nivel nacional, en el área urbana de las regiones del país, así como de Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao.

3.2.1. Antecedentes socioeconómicos y familiares

La inserción laboral juvenil se analiza, en primer término, a partir de sus características socioeconómicas y familiares reportadas en la ENAH 2012. La distribución según género es homogénea dado que la proporción de mujeres es muy similar que la de hombres. El estado civil de la mayor parte de jóvenes urbanos sin estudios superiores es de solteros(as) mientras que el porcentaje de jóvenes convivientes supera de manera importante a la proporción de casados. Al identificar su relación familiar con el jefe del hogar, se confirma que más de la mitad mantiene una relación de hijos o hijas con el jefe del hogar por lo cual siguen siendo individuos dependientes dentro de la estructura familiar.

El lugar de residencia de los jóvenes urbanos se ubica predominantemente en la región de Lima, en la cual se concentra el 40,6% de este grupo hacia 2012¹². En el interior del país la distribución de jóvenes urbanos se presenta mucho más fragmentada, donde los departamentos de mayor oferta laboral *potencial*¹³ de jóvenes urbanos se encuentran en el norte: La Libertad (6,8%) y Piura (6,4%) y sigue en importancia la región de Arequipa (4,4%). En contraste, la menor oferta *potencial* de jóvenes se ubica en los departamentos de Madre de Dios, Huancavelica y Moquegua (ver Anexo 1, Tabla A).

¹² La distribución de jóvenes urbanos a lo largo de las regiones naturales también muestra una concentración en costa (70,9%), seguido por la sierra (17,4%) y la selva (11,7%).

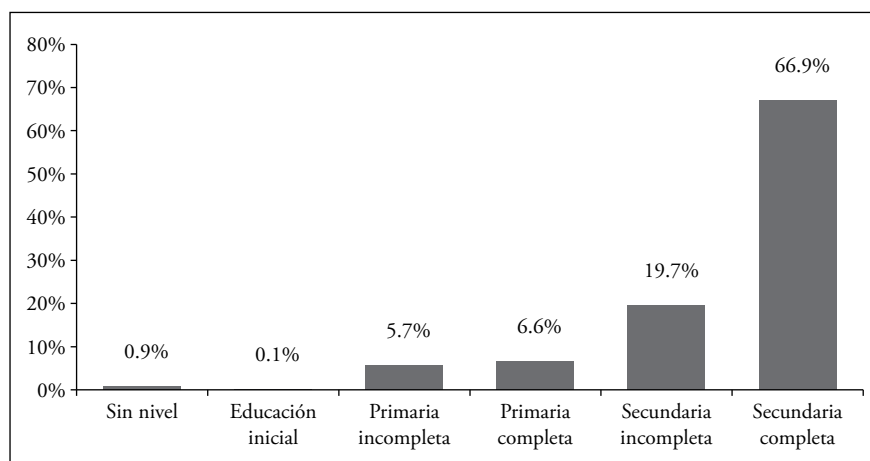
¹³ Debido a la existencia de migración interregional, la interpretación de la distribución de jóvenes urbanos se debe considerar como un *flujo* en un período de tiempo determinado y no una *existencia* permanente.

3.2.2. Trayectoria educativa y laboral

A partir de información de la ENAHO correspondiente al año 2012 caracterizamos la trayectoria educativa y laboral del grupo analizado. Según esta encuesta, aproximadamente nueve de cada diez miembros de este grupo analizado cursó en instituciones educativas públicas durante las etapas de formación educativa básica regular —primaria y secundaria; ver Anexo 1, Gráfico A—. En el contexto de la búsqueda de empleo, este factor destaca en la toma de decisiones de contratación por parte de los empleadores. Se afirma la relevancia de esta variable dado que la productividad de los jóvenes se asocia fuertemente con la educación recibida. En ese sentido, se suele concluir que las escuelas estatales brindan una educación de menor calidad que las privadas, lo cual no necesariamente es cierto¹⁴. Más allá del tipo de centro de estudios, los posibles empleadores suelen dar mayor importancia a la trayectoria en el centro de estudios superiores de donde proviene el postulante.

Sobre la población que pertenece al rango de edad de 18 a 35 años y no tiene estudios superiores, se observa en el Gráfico 6 que la mayor proporción de jóvenes ha alcanzado como máximo nivel educativo la secundaria completa (66,9%) seguido de la secundaria incompleta (19,7%). Estas cifras dan indicios de la alta probabilidad de los jóvenes urbanos de abandonar los estudios secundarios o diferir su permanencia escolar.

Gráfico 6. Jóvenes urbanos según máximo nivel educativo alcanzado, 2012



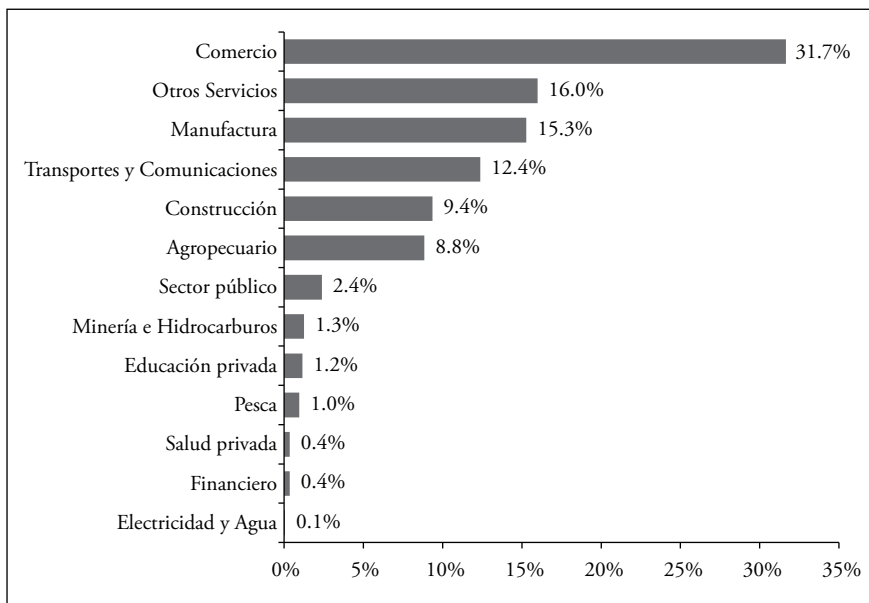
Fuente: ENAHO 2012. Elaboración propia.

Entre los jóvenes urbanos que en el momento de la encuesta ENAHO 2012 cuentan con una ocupación principal, el Gráfico 7 apunta que cerca de un tercio (32%) se encuentra laborando en el sector *Comercio*. Por su parte, el sector *Servicios y Manufactura*

¹⁴ Para mayor información y cálculo de brecha en el retorno de la educación ver Calónico y Ñopo (2007). Revisar también la Encuesta de Percepción del empleado en las empresas (Ipsos Perú, 2013).

concentran proporciones importantes de la población analizada (16% y 15%, respectivamente), seguido por *Transportes y comunicaciones* (12%). La concentración laboral de jóvenes en sectores productivos que requieren niveles de educación formal sumamente heterogéneos es también sugerida por Kaiser (2000) y Freier y Steiner (2007). Para aproximarnos al tipo de capacidades cognitivas y no cognitivas que despliegan los jóvenes urbanos ocupados en los sectores mencionados, partimos de la clasificación de ocupaciones en Perfiles de Habilidad propuestos por Sahin *et al.* (2011) (véase Anexo 2). Notemos que las ocupaciones asociadas a dichos sectores (tales como «operadores de máquinas menores», «ocupaciones de correo, transporte», entre otros), se ubican en las categorías de *Cognitivo/rutinario* y *Manual-rutinario*. En contraste, los sectores que cuentan con la menor proporción de jóvenes urbanos ocupados corresponden a *Electricidad y agua*, el sector *Financiero* y de *Salud privada*. De forma análoga al análisis anterior, notemos que estos sectores son intensivos en mano de obra de baja calificación que desempeñan tareas *rutinarias*.

Gráfico 7. Jóvenes urbanos sin estudios superiores según el sector en el que trabajan, 2012



Fuente: ENAHO 2012. Elaboración propia.

La discusión del historial laboral de los jóvenes urbanos se realiza a partir de datos de la ENTRANS correspondientes al año 2012, la cual provee información retrospectiva sobre el registro de experiencia laboral de los encuestados. Asimismo, esta fuente de información permite identificar si durante la transición de la escuela al trabajo los jóvenes urbanos se involucraron en algún tipo de capacitación, o métodos de búsqueda

de empleo específicos. En ese sentido, se obtuvo el número de trabajos en los que fue contratado el joven a lo largo de su trayectoria laboral —cuyos resultados se reportan en la Tabla 3—. Se observa que los individuos que alcanzaron el nivel de educación inicial solo cuentan con un trabajo registrado.

Por su parte, los jóvenes urbanos que alcanzaron un nivel educativo superior al inicial contaron con un mayor número de experiencias laborales reportadas. No obstante, el caso más frecuente sigue siendo aquel por el cual los jóvenes tienen un empleo en su historial. Entre aquellos con nivel educativo de primaria completa, la proporción de individuos con un empleo asciende a 39,8% mientras que aquellos con dos empleos representan el 21,4%. De forma similar, aquellos con nivel secundario completo y que además tienen un empleo representan el 28% de este grupo, seguido en importancia por los individuos con dos empleos reportados (22%). Siendo así, a partir de la información disponible no se logran identificar diferencias importantes según el nivel educativo del joven urbano y su efecto en el número de empleos obtenidos. No obstante, queda pendiente analizar la calidad (medida en términos del salario obtenido y las condiciones laborales alcanzadas) del tipo de trabajos al cual accedieron, en función a su nivel educativo.

Tabla 3. Número de empleos de jóvenes urbanos según el máximo nivel educativo alcanzado, 2012

	1 empleo	2 empleos	3 empleos	4 empleos	5 empleos	Más de 5 empleos	Total
Educación inicial	1 404 (100,0)	– (0,0)	– (0,0)	– (0,0)	– (0,0)	– (0,0)	1 404 (100,0)
Primaria incompleta	13 216 (21,7)	5 583 (9,2)	14 595 (24,0)	5 208 (8,6)	– (0,0)	22 195 (36,5)	60 797 (100,0)
Primaria completa	36 158 (39,8)	19 454 (21,4)	10 791 (11,9)	5 208 (5,7)	11 188 (12,3)	8 016 (8,8)	90 814 (100,0)
Secundaria incompleta	161 525 (32,1)	137 039 (27,2)	88 623 (17,6)	43 177 (8,6)	15 245 (3,0)	57 431 (11,4)	503 039 (100,0)
Secundaria completa	295 174 (28,0)	231 474 (22,0)	191 083 (18,1)	114 378 (10,9)	67 294 (6,4)	153 621 (14,6)	1 053 024 (100,0)

Notas: Los números entre paréntesis corresponden a las proporciones (%). Fuente: ENTRANS. Elaboración propia.

En síntesis, en la mayoría de casos los jóvenes urbanos de 18 a 35 años reportan un nivel de educación de Secundaria Completa de acuerdo a la ENHAB de 2010 —también se identifica esta predominancia entre jóvenes de 15 a 29 años de acuerdo a la ENTRANS 2012. Asimismo, a partir de las ocupaciones laborales reportadas por este grupo, se identificó que las habilidades que utilizan en la mayoría de casos son de tipo *cognitivo* y *manual rutinario*. Con el objetivo de mejorar la empleabilidad del grupo analizado, la evidencia encontrada sugiere el alto potencial de implementar programas de asistencia

que tengan lugar durante la trayectoria escolar secundaria y en carreras que están estrechamente relacionadas, según la clasificación de Sahin *et al.* (2011), con la educación técnica. En las siguientes secciones se busca confirmar y ampliar esta observación.

4. COMPORTAMIENTO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La premisa de las intervenciones que buscan mejorar la empleabilidad de jóvenes a partir de capacitaciones consiste en que los *recursos* (ej. educación formal, capacitaciones orientadas al trabajo, certificados) y los métodos de búsqueda de empleo (ej. por amigos, bolsas de empleo, agencias) tienen efectos diferenciados sobre los resultados laborales. Considerable literatura aborda cómo los métodos de búsqueda de empleo conllevan a diferentes escenarios de equilibrio o desequilibrio en el mercado laboral, bajo una perspectiva macroeconómica (Mortensen, 1977; McCall, 1970; Lucas y Prescott, 1974). Asimismo, existen investigaciones aplicadas que abordan la relación específica entre comportamiento de búsqueda y la empleabilidad.

En esta línea de investigación, la presente sección tiene como objetivo identificar el comportamiento de los jóvenes urbanos en su búsqueda de empleos así como las competencias con las que cuentan durante este proceso. En la primera subsección se presentan las estadísticas descriptivas de los jóvenes urbanos entre 15 y 35 años, para lo cual se usa la información de la ENHAB 2010. Asimismo, se utiliza la ENTRANS 2012¹⁵. Sobre la base de ambas fuentes de información se abordarán principalmente cuatro ejes relacionados a la búsqueda de empleo: (i) la capacitación y habilidades para el trabajo, (ii) la certificación y experiencia para el trabajo, (iii) las plataformas y prácticas de búsqueda de empleo y (iv) las aspiraciones educativas y laborales. En las siguientes subsecciones se presenta la estrategia empírica para identificar y cuantificar el efecto de los factores de oferta (específicamente, las características de búsqueda de empleo) que hacen que los jóvenes urbanos registrados en la ENTRANS obtengan «empleos adecuados». Luego, se presentan los resultados de las estimaciones.

4.1. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS DE JÓVENES URBANOS

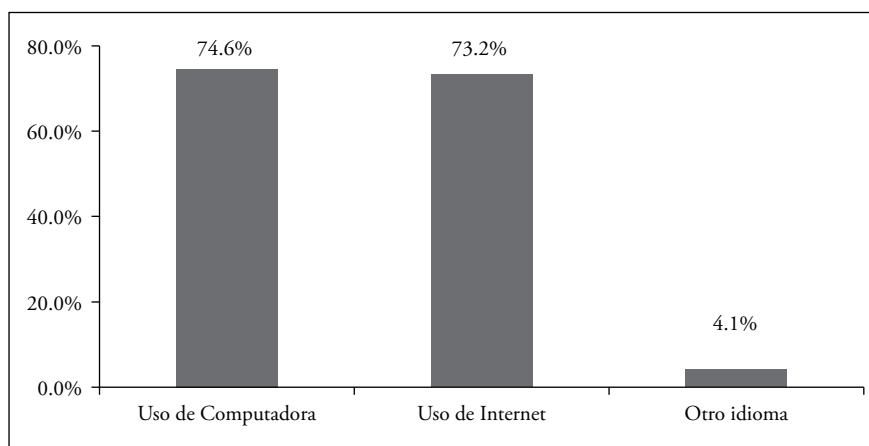
- **Capacitación y habilidades para el trabajo**

De acuerdo con la ENHAB 2010, la gestión del último centro de estudios al que asistió el «joven urbano» es predominantemente de tipo estatal (86,7%), factor que influye en la señalización de habilidades para el trabajo. Tradicionalmente en el país se asocia a los alumnos de centros educativos públicos rendimientos más bajos o menor productividad, lo cual ha sido cuantificado como subcompensaciones salariales, por ejemplo

¹⁵ De forma específica, la muestra expandida de la ENHAB asciende a alrededor de 1,4 millones de individuos, mientras que en la ENTRANS contiene información de 1,7 millones de individuos.

(ver Calónico y Ñopo, 2007). En cuanto a las habilidades o competencias relacionadas a la productividad, con las que cuentan los jóvenes urbanos, el Gráfico 8 ilustra que una importante proporción (78%) posee conocimientos informáticos para usar una computadora lo cual implica un potencial de productividad mayor, en la medida que numerosos puestos de trabajo requieren dichos conocimientos informáticos (véase Chiswick y Miller, 2006; Card y DiNardo, 2002). El manejo de computadoras está fuertemente asociado con el uso de internet, por lo cual el porcentaje de jóvenes analizados que usan esta herramienta es igualmente alto (76,9%). Por el contrario, una proporción mucho menor (5%) lee, habla o escribe un idioma distinto al español.

Gráfico 8. Habilidades de jóvenes urbanos sin estudios superiores, 2010



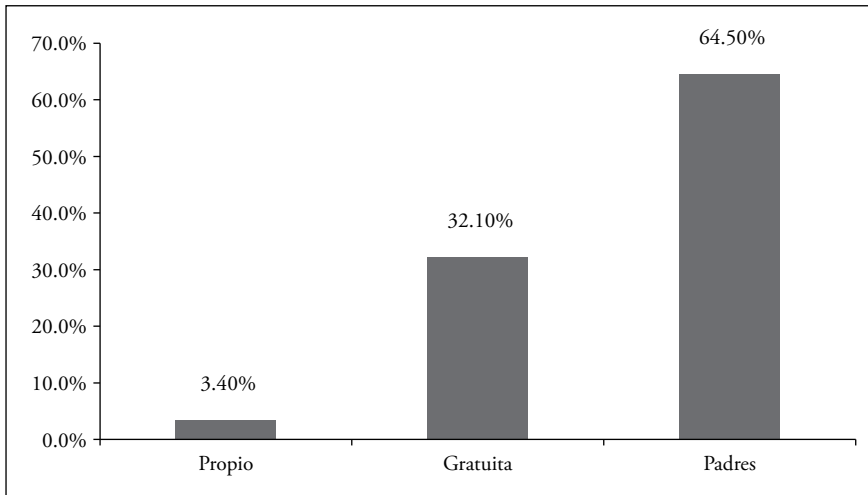
Fuente: ENHAB 2010. Elaboración propia.

Por otro lado, como se observa en el Gráfico 9, la principal fuente de financiamiento de los estudios básicos de los jóvenes analizados proviene de los padres, con una participación de 64,5%; seguida en importancia por aquellos estudiantes con educación gratuita (32,1%) y los que autofinancian sus estudios (3,4%). Con respecto a capacitaciones, la ENTRANS indica que el 24,5% de los jóvenes urbanos de 15 a 29 años que se encuentran ocupados reportan contar con alguna capacitación previa a su inserción laboral. Sobre este grupo, en el 72,6% de los casos dichas capacitaciones fueron financiadas por el empleador por lo cual el entrenamiento específico, a diferencia de los estudios generales, responde a una fuente de financiamiento externa a la familia. Asimismo, en el 17,5% de los casos la capacitación fue financiada por el joven mismo o su familia. Esta cifra de autofinanciamiento da indicios de que las capacitaciones estuvieron relacionadas principalmente con ocupación que el joven aspiraba ocupar.

En el Gráfico 10, se presentan los temas de las capacitaciones sostenidas por los jóvenes entrevistados en la ENTRANS. Notemos que aquellas que desarrollan capacidades específicas para las tareas del puesto (ej. Profesional) o relacionadas a la cultura

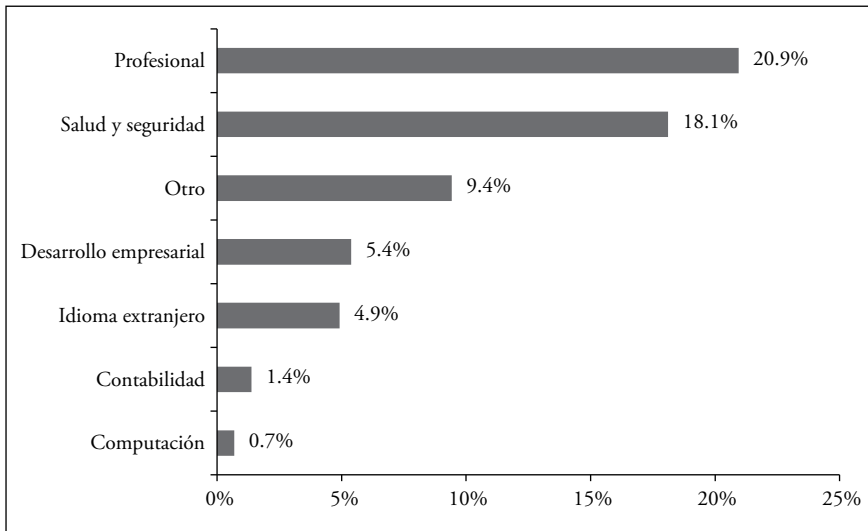
organizacional fueron las más requeridas. Esta evidencia da indicios de que, en muy pocos casos, los jóvenes urbanos buscan formas de especialización o desarrollo profesional que potencie su proceso búsqueda de empleo. Siendo así, es probable que dicha desinversión se traduzca en una señal de baja productividad.

Gráfico 9. Jóvenes urbanos sin estudios superiores según fuente de financiamiento educativo, 2010



Fuente: ENHAB 2010. Elaboración propia.

Gráfico 10. Distribución de temas de capacitación de jóvenes urbanos ocupados, 2012

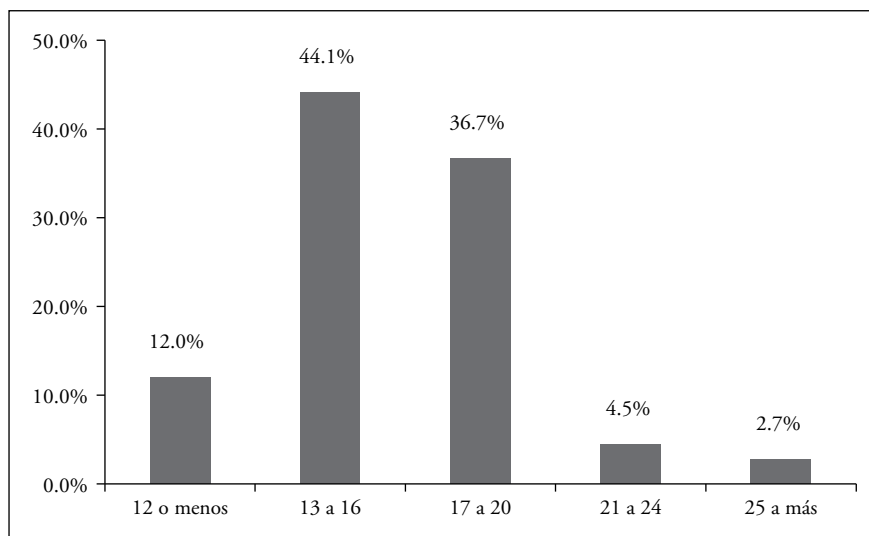


Fuente: ENTRANS 2012. Elaboración propia.

- **Certificación y experiencia para el trabajo**

Además de las capacitaciones adquiridas y otras competencias, la experiencia laboral es un factor crucial en el proceso de búsqueda de empleo. De acuerdo con la ENHAB 2010, alrededor de 42,5% de los jóvenes urbanos ingresó al mercado laboral entre los 17 y 20 años de edad, mientras que alrededor de un tercio de estos jóvenes ingresaron a la oferta laboral al ser adolescentes —específicamente entre los 13 y 16 años, como indica el Gráfico 11. También destaca que cerca del 10% del grupo de jóvenes urbanos de esta encuesta, obtuvo su primer empleo remunerado a los 12 años o menos de edad. Dado que el rango de edades en que se insertaron al mercado laboral corresponde a la etapa de la adolescencia o juventud temprana, se mantiene como hipótesis que los jóvenes urbanos analizados carecían de un nivel de educación adecuado o un entrenamiento laboral formal propicio para tener un «empleo adecuado» en términos de remuneración y prestaciones sociales. Dicho inicio desfavorable es coherente con la interrupción de los estudios secundarios o el bajo número de empleos obtenidos por los jóvenes analizados.

Gráfico 11. Jóvenes urbanos según edad de ingreso al mercado laboral, 2010



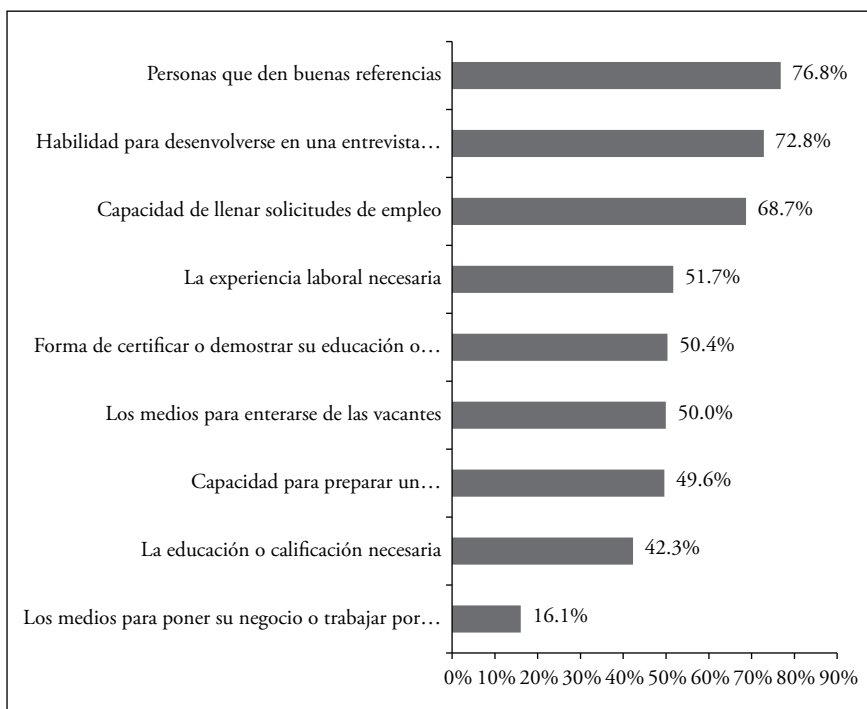
Fuente: ENHAB 2010. Elaboración propia.

- **Plataformas y métodos de búsqueda de empleo**

Entre los métodos de búsqueda de empleo sostenidos por los jóvenes bajo estudio de acuerdo con la ENHAB, destaca como el principal las redes de *Personas que dan buenas referencias sobre el postulante*, es decir, se basa en la capacidad de generar confianza sobre el desempeño a partir de una experiencia laboral pasada. En segundo lugar, se ubican

las características individuales adquiridas como la *Habilidad para desenvolverse en una entrevista de trabajo*, seguida de cerca por la *Capacidad de llenar solicitudes de empleo*. Resalta también la habilidad de presentación de información en un formato establecido, es decir, *Preparar un Currículum Vitae* adecuado y *Certificar el contenido* de este. Irónicamente, entre las respuestas de los entrevistados se señala la *Experiencia laboral* y los *Medios para enterarse de las vacantes* como elementos en menor medida relevantes; cuando estos elementos brindan soporte para la adquisición de los factores que encabezan la lista de importancia en el siguiente gráfico.

Gráfico 12. Métodos de búsqueda de empleo de jóvenes urbanos, ENHAB 2010

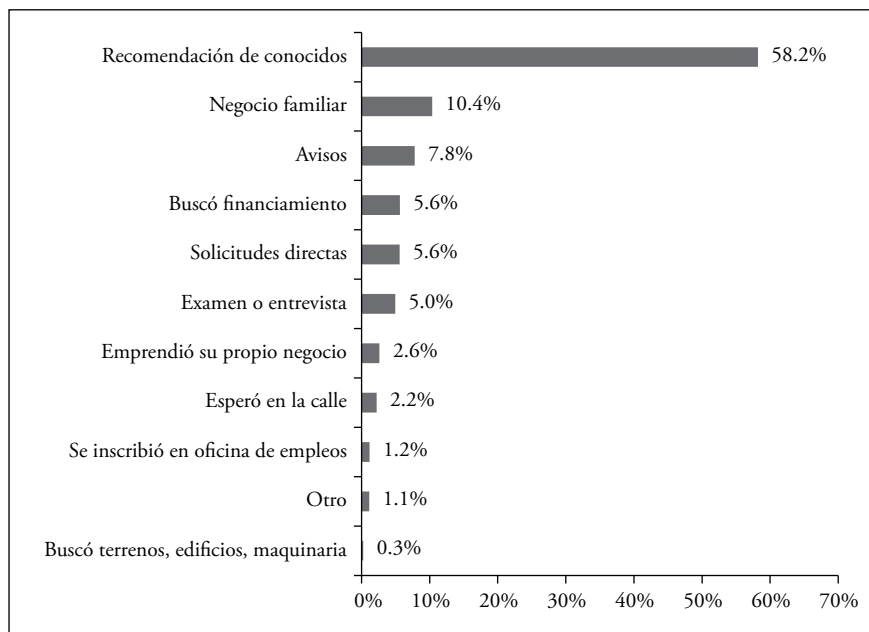


Fuente: ENHAB 2010. Elaboración propia.

Sobre la búsqueda de empleos, de acuerdo con la ENTRANS, más del 50% de jóvenes urbanos afirma haber sido contratado por medio de la recomendación de algún familiar, amigo o conocido, lo cual demuestra la dependencia de los postulantes sin estudios superiores con respecto a sus redes cercanas y capital social ante la falta de redes profesionales. En menor medida son reportados los negocios familiares y los avisos públicos como medios para encontrar trabajo. Este resultado ha sido registrado en la literatura en estudios como el de Holzer (1986) que usa datos de jóvenes desempleados de 16 a 23 años del Estudio Longitudinal Nacional de EE.UU. En el modelo propuesto

por el autor, los jóvenes eligen entre métodos de búsqueda de empleo que difieren en sus costos y en el ingreso no salarial que permitirán. Cada período los jóvenes buscan maximizar el valor presente de su utilidad, mediante la elección de salarios de reservas e intensidades de búsqueda. El autor concluye que todos los métodos (ej.: búsqueda por amigos, en el periódico, aplicaciones directas, agencias de empleo u otros) tienen efectos positivos sobre el empleo, pero el método de «amigos y familiares» se indica como el más efectivo en términos de empleabilidad y maximización de utilidad.

**Gráfico 13. Métodos de búsqueda de empleo de jóvenes urbanos,
ENTRANS 2012**

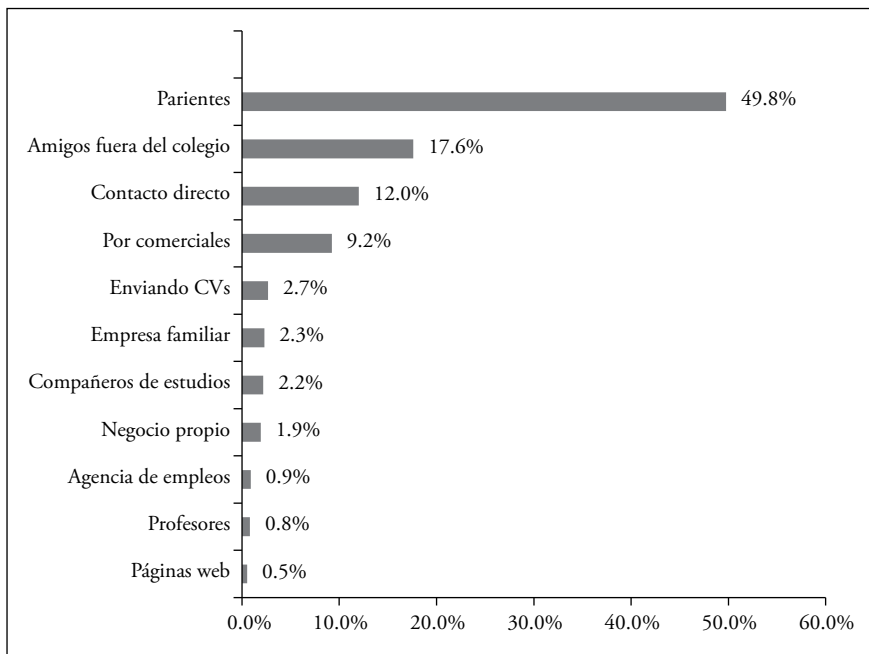


Fuente: ENTRANS 2012. Elaboración propia.

En el Gráfico 14 se busca identificar el contacto inicial por el cual los jóvenes urbanos encontraron su primer empleo. Entre las respuestas obtenidas, con mayor frecuencia se afirma que fueron contratados gracias a sus parientes (47,8%); la segunda respuesta de mayor mención fue la *Relación con amigos fuera del colegio* seguida por el *Contacto directo con empleados de la empresa* en donde se postuló. En contraste, los modos de búsqueda menos frecuente fueron: la bolsa del Ministerio de Trabajo, las páginas web de posibles empleadores y agencias de empleo. La predominancia de las redes familiares y amicales como el principal método para conseguir empleo según ambas encuestas consultadas, deja entrever las deficiencias de los organismos gubernamentales competentes para brindar asistencia adecuada a un perfil de jóvenes que tienen posibilidades de movilidad social doblemente limitadas —también debido a la falta de educación formal. Así, es

importante reconocer que entre los jóvenes ocupados, menos del 2% afirma haber obtenido ayuda de alguna institución u organismo para obtener empleo. Al respecto, el estudio de Addison y Portugal (2002) se enfoca en los métodos de búsqueda de empleo, dándoles el rol de determinantes de la transición del desempleo al empleo. Los autores usan datos de la Encuesta Trimestral de Empleo para Portugal, los cuales permiten un análisis más minucioso que los estudios anteriores, de la efectividad de canales específicos. El principal hallazgo apunta que el nivel de efectividad de los servicios públicos de empleo es bajo, pues conduce a trabajos de baja paga y poca duración (aunque no se descarta que se deba a la calidad de los individuos que buscan este servicio).

Gráfico 14. Métodos de búsqueda de empleo de jóvenes urbanos, 2010



Fuente: ENHAB 2010. Elaboración propia.

El nivel de dificultad para conseguir empleo por parte de los jóvenes urbanos también se traduce en el número de postulaciones que debieron realizar los jóvenes urbanos ocupados, las cuales ascienden a tres o más empleos en el 15% de los casos —además, 13,9% reporta que debió postular a una vacante mientras que el 11,7% debió postular a dos. De esto se desprende que el 68% de jóvenes no atravesaron por entrevistas para ser contratados, lo cual se relaciona con el hecho de que estos encuentran principalmente un empleo por medio de la recomendación de algún conocido como se vio previamente.

La ENTRANS no contempla el rol de las redes sociales y los comportamientos de búsqueda de empleo, no obstante, los trabajos más recientes en la literatura destacan esta relación. Así, el trabajo de Caliendo *et al.* (2010), aborda las plataformas de comunicación electrónicas entre individuos desocupados. Los autores hallan confirman que el acceso a redes más grandes aumenta la productividad de búsqueda y los salarios de reserva esperados por los individuos. Sus estimaciones empíricas emplean datos de la Evaluación IZA conformada por alrededor de 17 000 individuos que perdieron sus empleos entre 2007 y 2008. De aquí, concluyen que los individuos con redes medianas o amplias, tienen una probabilidad de optar por canales informales de información (más productivos) que es mayor en 5% en contraste con personas con menores redes.

- **Valoración y aspiraciones educativas y laborales**

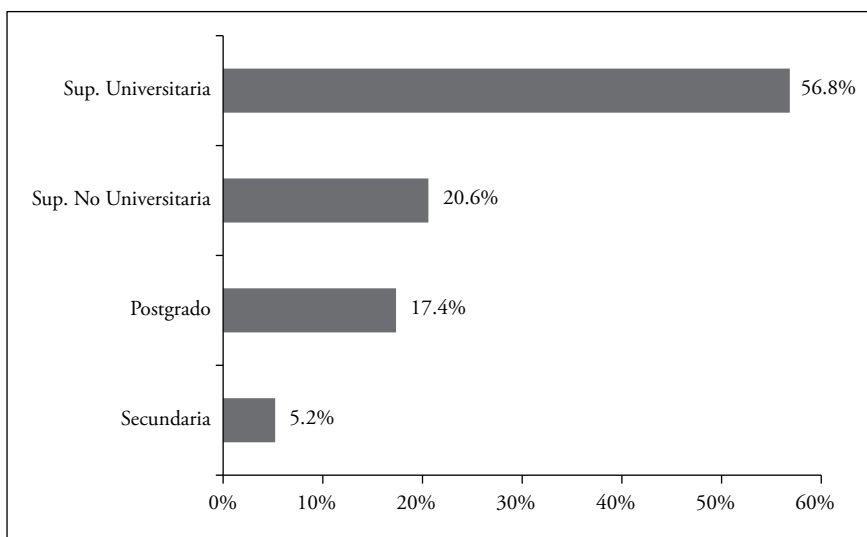
Luego de revisar las restricciones individuales y relacionadas a la esfera familiar, a partir de la ENTRANS examinamos cómo los jóvenes urbanos valoran las ocupaciones que tienen en el momento de la encuesta y el tipo de empleos que aspiran conseguir. Cabe resaltar que este análisis se limita a las opiniones de jóvenes urbanos ocupados, los cuales según la literatura relevante, tienen niveles de motivación diferentes a los individuos desempleados en el momento de la búsqueda. Al respecto, Blau *et al.* (1990) estima un modelo de forma de búsqueda de empleo de forma reducida con datos de al alrededor de 30 000 familias miembros de los Proyectos Pilotos de Oportunidades de Empleo en Estados Unidos. Ellos buscan capturar los diferentes comportamientos de búsqueda y sus efectos sobre el ratio de conseguir un empleo, que tienen los desocupados en contraste con aquellos que tienen un empleo durante su búsqueda. Los autores concluyen que los individuos que buscan trabajos mientras están ocupados en uno, tienen mayor probabilidad de éxito en encontrar un nuevo trabajo en contraste con los desocupados. Se proponen dos explicaciones alternativas: el acceso a mejores tecnologías de búsqueda (contactos internos a su labor) o la presencia de una desventaja asociada a estar desempleado. Siendo así, métodos diferentes de búsqueda conllevan a escenarios diferentes de empleabilidad. También se plantea la hipótesis de que las diferencias del ratio al cual se encuentran trabajos se debe a heterogeneidades no observadas entre buscados ocupados y desocupados, en especial, el esfuerzo de búsqueda.

Una forma de aproximarse a este esfuerzo es aquella planteada por Krueger y Muller (2008). Así, los autores examinan las decisiones de intensidad en la búsqueda de empleo entre individuos desocupados en Estados Unidos. A partir de simulaciones Monte Carlo no paramétricas, indican que los salarios que esperan obtener de sus nuevos empleos son un fuerte predictor del tiempo de búsqueda de los individuos desocupados. Asimismo, sus estimaciones apuntan a que la hora adicional que se destina a la búsqueda de empleo aumenta la probabilidad de encontrar uno en 1,8 puntos porcentuales. Según sus hallazgos, la trayectoria del tiempo dedicado a buscar trabajo presenta un primer tramo

creciente, seguido por un aumento estrepitoso durante las últimas semanas antes del agotamiento de sus beneficios sociales de desempleo, en caso estén disponibles.

Para el caso del Perú, la ENTRANS permite medir que el 56,8% de los jóvenes urbanos entre 15 y 29 años muestran cierto nivel de frustración frente a su situación laboral. En concreto, el 59% de ellos afirma que les gustaría cambiar su situación laboral del momento de la encuesta; más de la mitad del total aspira obtener un nivel educativo superior universitario y alrededor de 19% aspira acceder a una educación superior no universitaria. Así, las cifras presentadas en el Gráfico 15 sugieren que la educación superior es percibida como una vía directa para las mejoras laborales de los jóvenes urbanos. En relación a las aspiraciones laborales, se identifica que casi el 60% de jóvenes urbanos espera encontrar algún puesto de trabajo en alguna empresa del sector privado. De modo paralelo, el 27% prefiere realizar una carrera en el sector público. De aquí, se concluye que el sector privado es mejor percibido por los jóvenes urbanos probablemente debido a su asociación a niveles educativos superiores y mejores condiciones laborales.

Gráfico 15. Nivel educativo más alto que esperan obtener los jóvenes urbanos ocupados, 2012



Fuente: ENTRANS 2012. Elaboración propia.

En síntesis, la ENHAB caracteriza al joven urbano sin estudios superiores como un agente con escasa educación proveniente de escuelas públicas financiada por sus padres y capacitaciones. En cuanto a sus habilidades, cuentan con un alto manejo de herramientas informáticas y escaso conocimiento de otras lenguas. Sin embargo, el hecho de recibir una educación de baja calidad —asociada a instituciones estatales— implica

una menor productividad, lo cual se materializa en un menor salario. Esto último también se encuentra fuertemente relacionado con su temprano ingreso al mercado laboral principalmente mediante referencia de parientes y relación con amigos fuera del colegio. Posteriormente, accedieron a otros puestos de trabajo por medio de la referencia de personas conocidas, su desenvolvimiento en entrevistas y envío de solicitudes. En relación a la búsqueda de empleo, se halló una ausencia de ayuda de alguna institución u organismo para obtener empleo; por lo que, deben postular a más de un empleo para obtener un puesto.

Por otro lado, la ENTRANS señala que el joven urbano promedio demanda un mayor nivel educativo por medio del acceso a capacitaciones financiadas por los propios empleadores para tareas específicas del puesto asignado. Asimismo, se confirma también la dependencia frente a redes de contacto cercanas para poder ingresar al mercado laboral o, en segundo plano, empiezan laborando en negocios familiares. En cuanto a sus aspiraciones, se encontró que, en su mayoría, se muestran frustrados frente a su situación laboral actual; por lo que, más de la mitad de los jóvenes urbanos sin estudios superiores aspiran a obtener un título de educación superior universitaria o no universitaria.

En resumen, los jóvenes urbanos sin estudios universitarios cuentan con educación básica pública y capacitaciones financiadas por sus empleadores para mejorar su productividad en los puestos ya alcanzados (capacitaciones *ex-post*). Asimismo, dependen exclusivamente de relaciones amicales o familiares para lograr conseguir su primer trabajo —lo cual suele ocurrir durante la adolescencia— con una baja remuneración. Por ello, muestran cierto grado de frustración en cuanto a su desenvolvimiento laboral, lo cual genera incentivos para obtener un título de educación superior.

4.2. ESTRATEGIA EMPÍRICA Y MUESTRA DE ESTIMACIÓN

Con el propósito de identificar los elementos de oferta que conllevan a la obtención de «empleos adecuados» para el grupo de jóvenes estudiados, se propone realizar un «análisis de factores asociados» a través de la estimación de forma reducida de un modelo de elección discreta. De esta forma, se obtendrán parámetros de interpretación correlacional (véase Angrist y Pischke, 2009) entre los recursos o estrategias de búsqueda y la empleabilidad de jóvenes urbanos. Se identificarán los efectos netos (manteniendo una serie de características constantes) de los recursos o estrategias en la búsqueda de empleo, es decir, de la capacitación laboral, la certificación, los mecanismos de inserción de los que disponen y sus aspiraciones laborales, en la obtención de un empleo adecuado entre jóvenes. Asimismo, nuestra estimación permite computar efectos heterogéneos que son específicos a aquellos individuos que residen en Lima Metropolitana en contraste con aquellos que habitan otras zonas urbanas. Asimismo, se tiene la intención de distinguir los efectos diferenciados que surgen en función al género del joven que busca empleo.

La variable dependiente corresponde a la condición de «adecuadamente empleado», la cual es de tipo discreta y dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo está «adecuadamente empleado» y 0 en caso contrario. Este tipo de variable sugiere un modelamiento probabilístico o logístico binomial (véase Cameron y Trivedi, 2005) que admite dos resultados o categorías en la variable dependiente —con valores no ordenados por criterio alguno. Cada variable se denota como y_{ij} donde i representa el orden del «joven urbano» analizado ($i = 1$ a N) y j representa cada dimensión de un «empleo adecuado» ($j = 1$ a 4). Siendo así existen cinco variables dependientes asociadas al modelo —estas se listan en las cinco primeras filas de la Tabla 4.

Por su parte las variables de interés son los recursos o estrategias en la búsqueda de empleo y junto con las variables de control (tales como antecedentes familiares e individuales) configuran una matriz X_i de covariantes. Las probabilidades asociadas a cada dimensión de un «empleo adecuado», condicionadas a los recursos o estrategias individuales de búsqueda de empleo así como a las variables de control (todas contenidas en la matriz X_i), son denotadas como $P(y_i = j | X_i)$. La fórmula básica del modelo logístico binomial es la indicada en la siguiente ecuación.

$$P(y_i = j | X) = \frac{\exp(X_i \beta_j)}{\left[1 + \sum_{h=1}^J \exp(X_i \beta_h)\right]}; \text{ donde} \tag{Ecuación 1}$$

El modelo anterior permite estimar en qué medida las tenencia de ciertos recursos en la búsqueda de empleo (X_i) afectan las probabilidades de presentar alguna de las dimensiones de un empleo adecuado. Los efectos estimados de los covariantes de interés sobre la ocurrencia de cada categoría J son contenidos en el vector β_j^{16} . Para esto, la forma funcional general que se estima se incluye en la siguiente ecuación, que admite los cuatro tipos de covariantes de interés presentes en la literatura revisada:

$$\ln\left(\frac{P_{j+1}}{P_j}\right) = \beta_0 + \beta_1 \text{capacitación_habilidades} + \beta_2 \text{certificaciones_experiencia} + \beta_3 \text{practicas_busqueda} + X_i + v_i \tag{Ecuación 2}$$

A la especificación básica planteada se le agregó un grupo de controles adicionales: características de los miembros de la familia, el hogar, entre otras condiciones de vida de los jóvenes bajo estudio que son mostrados en la Ecuación 2. Una interpretación útil de los parámetros obtenidos corresponde a darles la lectura de «costos en términos de un empleo adecuado» la cual surge del siguiente supuesto: la falta de algún tipo de recurso

¹⁶ El sub índice j denota que las características de cada i -ésimo joven afectan la probabilidad de ocurrencia de un «empleo adecuado» de modo específico para cada variable dependiente (dimensión) evaluada.

de búsqueda de empleo hace que los jóvenes tengan una restricción para estar *adecuadamente empleados*. Luego, los resultados obtenidos cuantifican cuáles son los costos de cada tipo de restricción en términos de empleabilidad. Asimismo, permiten examinar cuáles son mayores (o más perjudiciales), cuáles son más comunes entre los jóvenes urbanos.

La muestra de estimación expandida está conformada por (N=) 823 482 jóvenes urbanos ocupados y con un nivel de educación máximo de secundaria, los cuales están registrados en la ENTRANS del año 2012. Las características relevantes de este grupo se detallan en la Tabla 4 entre las cuales resalta que la proporción de hombres (62%) entre los jóvenes urbanos ocupados es mayor. La movilidad social de los hijos (o entrevistados) es limitada en la medida que aproximadamente 6 de cada 10 padres de jóvenes en la muestra tiene un nivel de educación máximo alcanzado menor a la secundaria completa, mientras que la proporción de madres es de 4 a 10. En cuanto a las condiciones de empleo de los jóvenes analizados, solo el 11,9% de los jóvenes en la muestra tienen un empleo adecuado, definido como aquel en que se tiene una remuneración mensual total por encima de salario mínimo vital (750 nuevos soles al 2014, de acuerdo al BCRP), ha sido contratado por medio de un convenio escrito y el empleado reciba los beneficios de EsSALUD. No obstante, analizando los elementos de forma individual, notamos que alrededor 415 000 jóvenes (más de la mitad de la muestra) tienen ingresos por encima de la RMV, que el 22% tienen contratos escritos y aproximadamente 2 de cada 10 tienen empleos que contribuyen a EsSALUD.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de muestra de estimación de jóvenes urbanos en ENTRANS 2012

	N (1)	% (2)	Desv. Est. (3)
<i>Empleabilidad</i>			
Contratación por contrato escrito	183 148	22,2	2,6
Empleados contribuye a ESSALUD	162 017	19,7	2,5
Empleados otorga compensación por despido	110 451	13,4	2,1
Ingreso laboral total mayor a RMV	415 151	50,4	3,3
Condición de adecuadamente empleado	98 380	11,9	2,0
<i>Recursos y métodos de búsqueda laboral</i>			
Recibió capacitación en último año	165 429	0,2	0,4
Obtuvo trabajo por: círculos de familiares o amigos	627 893	0,8	0,4
Obtuvo trabajo por: plataformas y medios públicos (periódicos, avisos)	108 958	0,1	0,3

	N (1)	% (2)	Desv. Est. (3)
Obtuvo trabajo por: contacto directo con empresas	62 577	0,1	0,2
Obtuvo trabajo por: desarrollo de negocio propio	-	-	-
Nivel de educación máximo alcanzado: secundaria	823 482	85,6	2,5
Considera educación adecuada para empleo: sí	704 758	36,6	3,3
<i>Características individuales y familiares</i>			
Nivel ed. Madre: menor a secundaria completa	325 938	39,6	3,2
Nivel ed. Madre: secundaria completa o superiores	497 544	60,4	3,2
Nivel ed. Padre menor a secundaria completa	525 740	63,8	3,2
Nivel ed. Padre secundaria completa o superiores	297 742	36,2	3,2
Hombre	510 354	62,0	3,3
Residencia: Lima metropolitana	390 835	47,5	3,2
Observaciones			823 482

Notas: RMV, remuneración mínima vital al 2014 asciende a 750 nuevos soles. Las variables en las columnas (1) y (2) se expresan en porcentajes. 1/La condición de «adecuadamente empleado» comprende: haber sido contratado por un vínculo contractual escrito, que el empleado esté afiliado a ESSALUD y reciba una remuneración por encima a la Mínima Vital (750 soles). Fuente: ENTRANS. Elaboración propia.

4.3. RESULTADOS DE ESTIMACIÓN

De acuerdo con la Tabla 5, los jóvenes urbanos de la muestra de estimación tienen alrededor de 3,2 veces mayor probabilidad de obtener «empleados adecuados» (ver definición en sección 1) de haber recibido capacitaciones laborales durante los doce meses anteriores a su reporte en la ENTRANS. Dichas capacitaciones también tienen efectos positivos sobre el acceso a contratos escritos de trabajo, el seguro ESSALUD y a compensaciones por despidos; no obstante, tiene el menor efecto positivo sobre la probabilidad de hallar empleados con remuneraciones mayores a la mínima vital en vista que dicho salario también depende de elementos como la productividad en el trabajo, experiencia, entre otros. Todos los coeficientes referidos son estadísticamente significativos al 1%. Este resultado enfatiza que las habilidades específicas al trabajo que se desempeñará son un medio asociado a condiciones laborales aceptables en términos de salarios y prestaciones. Este es componente un elemento clave de futuras intervenciones.

Entre los mecanismos de búsqueda de empleo, destacamos que la forma más frecuente de adquirir un empleo entre los jóvenes urbanos, dígame *Obtener trabajo por círculos familiares o de amigos* (76% de participación en muestra ENTRANS) es también la vía que aumenta en menor medida la probabilidad de obtener un empleo adecuado, en una magnitud de 0,3 veces. No obstante, esta vía aumenta en mayor medida las probabilidades de obtener empleos con contratos escritos (2,1 veces), contribuciones a ESSALUD (3,1 veces) y compensaciones por despido (4,2 veces). Así, las referencias de amigos y familiares, aumentan las condiciones favorables de empleo de forma individual mas no se asocian a hallarlas todas de forma conjunta.

La probabilidad de tener un empleo con una remuneración laboral mensual mayor al salario mínimo vital se incrementa en 7,9 veces de haber hallado el puesto por contacto directo con la empresa. Obtener un trabajo por amigos y familiares mejoran esta posibilidad 5,7 veces. Por su parte, los individuos que reportaron haber obtenido sus empleos a partir medios masivos o públicos de comunicación (7,6%) se asocian a una probabilidad de adquirir empleo 0,7 veces mayor. Esta evidencia sugiere que un elemento crucial a desarrollarse en posibles intervenciones a favor del empleo juvenil, se oriente a desarrollar redes de contactos relacionadas a esferas profesionales que desplacen las familiares.

Se confirma que tener un menor nivel educativo alcanzado, incluso entre los jóvenes urbanos sin estudios superiores, recude la probabilidad de obtener prestaciones laborales (columnas de la 2 a 4), niveles de remuneración adecuados (columna 5) y por consiguiente, se asocia solo 0,4 veces mayor propensión a obtener un empleo adecuado. El número de trabajos reportados como parte del registro historial de la ENTRANS se utiliza como una forma de aproximación a la experiencia laboral que tienen los jóvenes urbanos. No obstante, un mayor número de trabajos reportados no se asocia a mejoras en prospectos de empleo o condiciones laborales. Por otro lado, los residentes de Lima Metropolitana tienen una ventaja en la obtención de empleos adecuados que bordea las 1,2 veces. Finalmente, entre las variables de control destaca que las diferencias de género sean estadísticamente significativas a favor de la obtención de empleos adecuados por parte de hombres. No obstante, no se puede concluir sobre su relación con otros elementos de la empleabilidad juvenil, descritos en las siguientes columnas de la Tabla 5.

En conclusión, las capacitaciones laborales se asocian a mayores probabilidades de encontrarse un empleo adecuado y tienen efectos de similar magnitud sobre los elementos que caracterizan a un puesto de trabajo: contratos escritos, prestaciones a ESSALUD y remuneraciones adecuadas. Asimismo, si bien la plataforma de obtención de trabajo que está asociada a una mayor propensión a tener empleos adecuados es la de amigos y familiares, sus efectos se detectan en gran medida debido a la extensión de su uso en la muestra. En este sentido, se debe destacar que las plataformas de contacto directo con empresas (ej. bolsas de trabajo, contacto con reclutadores), a pesar de su uso poco común, se detectan como altamente efectivas sobre la obtención de puestos de trabajo con remuneraciones mayores al salario mínimo.

Tabla 5. Resultados de estimación del modelo de empleos adecuados a nivel de jóvenes urbanos

Variables dependientes	Empleo adecuado (1)	Contratación por contrato escrito (2)	Empleados contribuye a Essalud (3)	Empleador otorga compensación por despido (4)	Remuneración mensual mayor a RMV (5)
Capacitación laboral recibida en el último año	3,163*** (1,380)	3,115*** (0,730)	3,161*** (0,373)	4,225*** (1,250)	2,974*** (0,721)
Obtuvo trabajo: círculos de familiares o amigos	0,237*** (0,0756)	2,134* (0,937)	3,115*** (0,993)	3,439*** (0,994)	5,170*** (0,934)
Obtuvo trabajo: plataformas publicas	0,730 (0,143)	0,0950** (0,109)	0,0889*** (0,0106)	0,278*** (0,106)	7,137*** (0,250)
Obtuvo trabajo: contacto directo con empresas	0,546 (0,733)	0,234 (0,502)	0,213* (0,190)	0,379 (0,404)	7,857*** (2,789)
Nivel de educación máximo alcanzado: menor a secundaria completa	0,0452** (0,0568)	0,223 (0,487)	0,223** (0,149)	0,499*** (0,122)	0,827 (0,0968)
Número trabajos reportados	1,300 (0,846)	0,228*** (0,0864)	0,427*** (0,0373)	0,0977* (0,129)	1,055 (0,0381)
Número trabajos reportados (al cuadrado)	0,967 (0,0742)	1,744 (0,897)	1,227 (0,342)	1,281 (0,356)	1,001 (0,000960)
Residencia en Lima Metropolitana	1,219*** (0,0134)	0,955 (0,0428)	0,979 (0,0229)	0,981 (0,0227)	1,283*** (0,105)
Nivel ed. madre: secundaria completa o más	0,667** (0,114)	1,678*** (0,00388)	1,242*** (0,0293)	1,138 (0,109)	0,554** (0,152)
Nivel ed. padre: menor a secundaria completa	0,222 (0,332)	1,815* (0,656)	1,408 (0,526)	1,032 (0,763)	0,602** (0,138)
Hombre	1,735*** (0,0839)	0,453 (0,486)	0,301 (0,425)	0,373 (0,540)	8,058*** (3,332)
Constante	0,589** (0,126)	1,035 (0,136)	1,401 (1,094)	0,846 (0,310)	0,0614*** (0,0151)
Observaciones	823,482	823,482	823,482	823,482	823,482
Log-likelihood	-213298,671	-312208,367	-296796,222	-228214,370	-184,033
Cluster	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000
Pseudo R-cuadrado	0,292	0,285	0,273	0,297	0,204

Notas: RMV son siglas de Remuneración Mínima Vital, El modelo admite errores estándar *clusterizados* por región de residencia, sea Lima Metropolitana o el resto del ámbito urbano, Estos son representados entre paréntesis, La unidad de observación es el joven urbano de 15 a 29 años, Las variables *dummy* corresponden a todas las variables de la especificación propuesta del modelo a excepción del Número de Trabajos reportados, El siguiente sistema denota los coeficientes que son significativamente diferentes de cero: *10%, **5%, y ***1%, Elaboración propia,

5 HACIA LA EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA PARA EL TRABAJO: AVANCES Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES: INTERVENCIONES DE CAPACITACIÓN TÉCNICO VOCACIONAL

En general los jóvenes que cursan estudios secundarios acumulan a lo largo de su formación un *capital de transición* que los coloca en una plataforma hacia la educación superior o el trabajo. Dicho capital debe constituir una base común para elegir, con el mismo potencial de éxito, entre trayectorias de educación superior científico-humanística (desarrolladas en universidades), técnico-profesional (desarrolladas en institutos superiores) o ingresar directamente al mercado laboral. La educación básica en el caso peruano se ha enfocado en potenciar el *capital de transición* que lleva a estudios superiores universitarios¹⁷, en detrimento del entrenamiento que permitiría insertar exitosamente a jóvenes en el mercado laboral sin una formación superior.

El desarrollo de competencias que facilitan la inserción laboral inmediatamente después de la escuela requiere de programas escolares con contenidos curriculares pertinentes, así como del fortalecimiento de capacidades no cognitivas relevantes para el empleo (ej. competencia para organizarse, autoeficacia, etc.) (Bassi *et al.*, 2012). Ambos requerimientos han generado hasta el momento escasos programas para asistir esta problemática, los cuales se pueden agrupar bajo dos tipos de intervenciones.

En primer término, se tiene el grupo de programas orientados a *reparar* la situación de los jóvenes que no lograron concluir la secundaria y se encuentran desempleados o viven en condición de pobreza. Este tipo de intervenciones de carácter remedial ha sido el más ensayado en los países de América Latina en los últimos años, por lo que no se tratarán en detalle en este documento. Sus componentes más comunes tratan de disminuir el descalce entre la oferta educativa y la demanda laboral. Estos elementos son (i) el entrenamiento en habilidades laborales por períodos de tres meses en promedio¹⁸, (ii) un sistema confiable de certificación de habilidades, (iii) mecanismos para facilitar la inserción laboral (ej. convenios de prácticas laborales con empresas o bolsas de trabajo), además de (iv) servicios complementarios como apoyo financiero para transporte, vivienda y comida por la duración de las capacitaciones. Entre las principales experiencias internacionales que siguen esta línea es posible mencionar a *Projoven y Jóvenes a la Obra* en Perú, *Year Up* y *Job Corps* de EE.UU.; *Chile Joven*;

¹⁷ La cobertura de la educación superior se incrementó en la última década en aproximadamente 55% y en menor medida la asistencia a institutos superiores (Yamada *et al.*, 2013). No obstante, los autores apuntan que en simultáneo hubo una caída en la calidad de estas instituciones.

¹⁸ El sector productivo interviene estableciendo los contenidos de los programas a través de comités que coordinan con instancias educativas; o proveyendo el entrenamiento de forma directa. Este esquema se asemeja a la educación dual del sistema vigente en Alemania, Suiza y Dinamarca.

Proyecto Joven de Argentina; *Juventud y Empleo* de República Dominicana y *Jóvenes en Acción* de Colombia.

Una de las razones fundamentales de estos programas es la existencia de fallas en el mercado laboral, ante lo cual las intervenciones buscan incrementar su eficiencia (Ibarrán y Rosas, 2008). Así, los jóvenes se beneficiarían a través de la reducción de los costos de búsqueda de empleo. Del mismo modo se busca que las compañías sean favorecidas, al atenuar las fallas de información que las afectan (a través de la certificación de habilidades de los alumnos que cumplen exitosamente la capacitación) y disminuir sus costos de reclutar a potenciales empleados (a través de alianzas en las que empresas participan en el entrenamiento de sus futuros trabajadores).

En segundo término se tienen los programas *en la escuela*, que se caracterizan por tener un componente de educación técnico-vocacional¹⁹ insertado dentro de la trayectoria educativa de jóvenes en el nivel secundario. Siguiendo los objetivos planteados, este documento se centrará en este tipo de intervenciones que atienden a la población objetivo de jóvenes partícipes del sistema educativo nacional y que no han sido materia de iniciativas públicas en el Perú durante muchos años.

En la región destaca la estructura educativa de Chile, en donde la educación secundaria (4 años de duración total) tiene un primer ciclo de dos años de duración correspondiente a «formación general», en el cual se cubren las materias estándar de la formación secundaria. Asimismo, presenta un segundo ciclo de «formación diferenciada» en el que los estudiantes reciben una formación científico-humanística, técnico-profesional o artística con una duración de dos años también. La trayectoria técnico-profesional permite a los estudiantes tener una jornada escolar semanal que consta de 12 horas de formación general y 26 horas de formación en centros técnico-profesionales privados (subsidiados por el estado) o administrados por ONG.

La novedad del sistema chileno recae en que además de dar una Licencia de Educación Media (LEM) bajo cualquier modalidad de formación diferenciada, otorga un título de Técnico de Nivel Medio con mención en una especialidad²⁰. El certificado está disponible a quienes completen el programa práctico y teórico de formación técnico-productiva y realicen pasantías en empresas. Los jóvenes que siguen esta trayectoria técnico-productiva representan 25% del total de la población estudiantil y son, con mayor frecuencia, de entornos de bajos recursos (Unesco, 2013).

¹⁹ En el resto del documento, los términos «técnico-productivo» y «técnico-vocacional» se refieren a capacitaciones técnicas dadas en el nivel secundario o no profesional, mientras que «técnico-profesional» corresponde a la educación superior.

²⁰ La formación se determina en coordinación con empresas del sector productivo. Los alumnos eligen entre 46 especialidades agrupadas en 14 «sectores ocupacionales» tales como administración y comercio, alimentación, electricidad, gráfico, metalmecánico, química, construcción, minería, confección, etc.

En teoría, la Ley General de Educación vigente en nuestro país contempla la posibilidad de educación técnica en la escuela, bajo la denominación de «formación técnico-productiva orientada al trabajo» (FTP). Este componente se haría presente en dos momentos de la trayectoria de los estudiantes: durante la Educación Básica Regular (EBR) y en la Educación Superior y Técnico Profesional (ESTP)²¹. La FTP se desarrollaría en el nivel secundario bajo el área curricular de «Educación para el Trabajo»²², la cual busca brindar competencias laborales para realizar funciones productivas y empresariales²³. Bajo este esquema, los jóvenes que culminan sus estudios secundarios podrían obtener un diploma con mención en la especialidad ocupacional que les permite optar por insertarse en el mercado laboral o seguir una formación técnica superior (MINEDU, 2008). No obstante, esto no ocurre en la práctica.

El diseño del sistema vigente de FTP recoge el espíritu de los colegios técnicos (agropecuarios, industriales, comerciales o artesanales) que funcionaron entre 1950 y 1968 y la línea de Formación Laboral en funcionamiento bajo el Gobierno Militar (1969). Asimismo, la Educación Secundaria con variantes científico-humanista y técnica (MINEDU, 2008) —que estuvo vigente con la Ley de Educación de 1984 hasta el año 2003— siguió la línea del sistema educativo chileno actual.

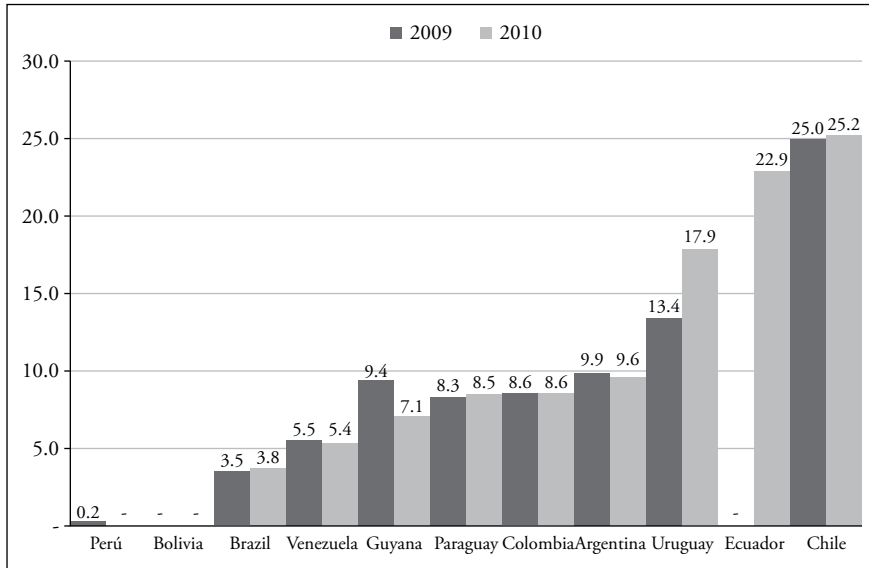
Sin embargo, la cobertura de las instituciones educativas públicas con currículos rigurosos en el área de «Educación para el Trabajo» es prácticamente nula. Así, de acuerdo con la Unidad de Estadísticas de la UNESCO, en 2009 solo el 0,2% de las matrículas en instituciones educativas públicas conllevan a programas de formación con un componente técnico-profesional (4886 de 2 019 761 de matriculados en el nivel secundario). Este nivel de participación coloca al Perú como uno de los países con los programas menos desarrollados en la región de América Latina, tal como se muestra en el siguiente gráfico.

²¹ La FTP se ofrece en alrededor de 1770 centros de educación técnico productiva (CETPRO) del país y aproximadamente 952 institutos de educación superior tecnológica (IEST) en el presente año. Se obtienen los grados de auxiliar técnico, técnico titulado o profesional técnico, en función al centro de estudios y duración del programa (DIGESUTP, 2013)

²² El Diseño Curricular Nacional de Educación Secundaria es formalmente muy frondoso y se componen por once áreas académicas: educación para el trabajo, matemática, comunicación, ciencia, tecnología y ambiente; persona, familia y relaciones humanas; inglés; historia, geografía y economía; arte, etc.

²³ Un primer conjunto de conocimientos de «Iniciación Laboral» (aptitudes y habilidades «blandas») serían impartidos durante el primer y segundo año de educación secundaria; mientras que la «Formación Ocupacional Específica Modular» se impartiría los tres últimos años de formación secundaria.

Gráfico 16. Participación en formación técnico-vocacional en nivel secundario (% de matrícula total en instituciones educativas públicas)



Fuente: UNESCO. Nota: Los países de Bolivia, Perú y Ecuador tienen información disponible para los años 2009 o 2010.

5.2. ACTORES INSTITUCIONALES IDENTIFICADOS

Se puede identificar los siguientes actores institucionales con los cuales se deben hacer coordinaciones para el diseño y puesta en marcha de la intervención. En primer lugar, la Dirección de Educación Secundaria y la Dirección de Educación Superior Tecnológica del MINEDU son las entidades con las cuales se deberá coordinar los Componentes 2 y 3 de la intervención. Esto ocurre dado que el primero es el ente rector de las escuelas secundarias que cambiarán su currícula de formación para el trabajo; y el segundo es el ente rector de los CETPRO e IST que impartirán las capacitaciones.

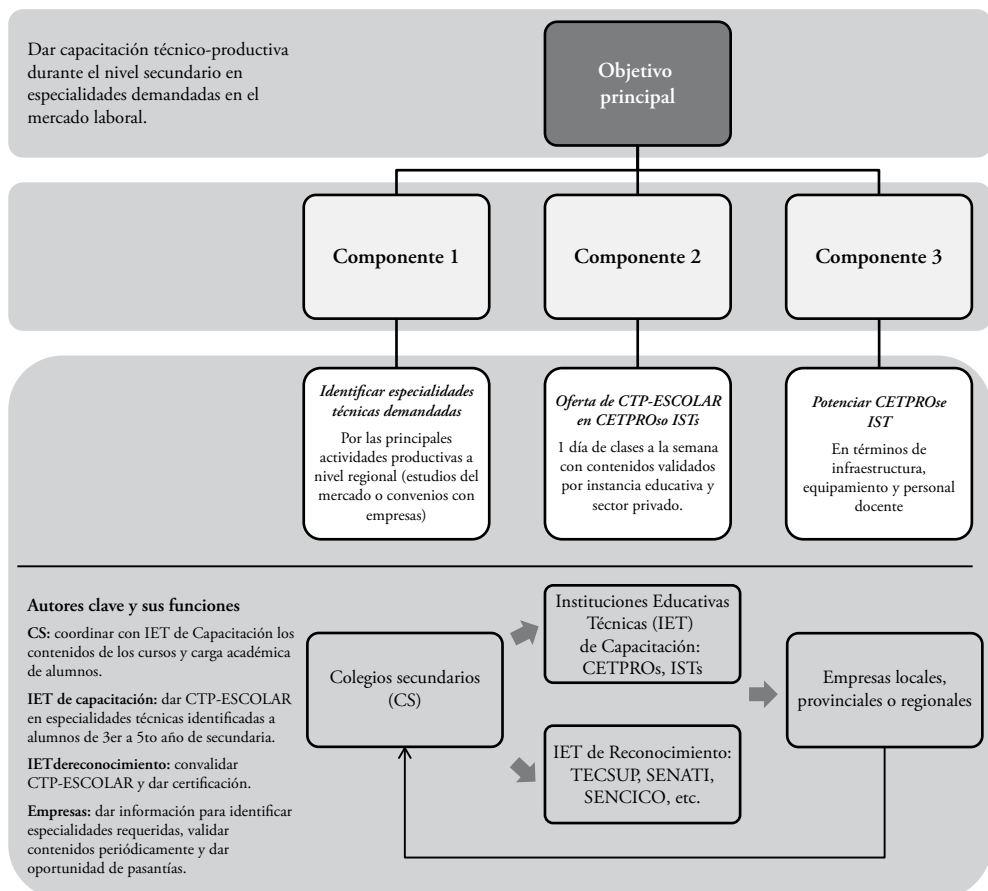
Por otro lado, se sugiere trabajar conjuntamente con las empresas que operan en cada región, provincia o localidad en la que se pondría en marcha la intervención. Siendo así, se prevé que sería beneficioso presentar la iniciativa a gremios empresariales para lograr una mayor difusión del programa y captar de forma más ágil a los interesados en apoyarla.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo (específicamente, la Ventanilla Única de Promoción de Empleo) también visto como un aliado estratégico, debido a su experiencia para articular la demanda de personas por parte de las empresas con la oferta y la identificación de oportunidades de empleo en las dinámicas económicas regionales. Ambas competencias de este organismo se encuentran contempladas bajo el primero componente de la intervención, por lo cual se demandarían coordinaciones con el MTPE.

5.3. AVANCES DE DISEÑO Y ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

Se presenta el diseño preliminar de una intervención de «formación para el trabajo» pensada para el nivel secundario de escuelas públicas ubicadas en los distritos «PEPI»²⁴ —en una primera fase de implementación. Una de las virtudes del programa sería reforzar la demanda de los jóvenes por completar la educación secundaria. Esto gracias a que serán capacitados en la especialidad técnico-productiva que ellos elijan, entre una oferta que respondería a la demanda laboral de la región en la que residen. En la ilustración de la siguiente página se resume los componentes de la intervención.

Ilustración 1. Plan de intervención CTP-ESCOLAR para mejorar la formación para el trabajo en escuelas públicas – Primera fase de intervención



²⁴ Son las siglas de «población en proceso de inclusión». Se denomina distrito PEPI a aquellos con 50% o más de población en proceso de inclusión según el listado la Resolución Ministerial 131-2012-MIDIS.

Primer componente de intervención

El primer componente de la intervención propone un cambio en la estructura *uniforme* del área de educación para el trabajo que se imparte de modo similar en todas las regiones del país. Siguiendo los modelos de Chile y las experiencias en Latinoamérica mencionadas (ver Sección 5.1), las opciones de entrenamiento técnico-vocacional que se debe dar a los alumnos debe surgir de una lectura comprensiva de los requerimientos de mano de obra por parte de las principales actividades económicas de cada región. Los módulos de capacitación ofertados también pueden surgir a partir de necesidades específicas de mano de obra expresadas en convenios con empresas.

El análisis empírico que resulta del primer objetivo de la investigación (ver Sección 4) es, entonces, un insumo para el diseño de este componente en la medida que provee un diagnóstico de la demanda regional de jóvenes para puestos de trabajo. La evidencia precisada en esa sección da insumos para determinar el tipo de capacitación técnico-productiva (carreras específicas o especialidades) que se debe privilegiar en cada región, en la medida que provee un listado de las carreras universitarias con mayor dinamismo. La evidencia también da información sobre el tipo de empresas que se debe contactar, al presentar los sectores más dinámicos y que potencialmente darán más trabajo a los jóvenes.

Los resultados generales del análisis de demanda también harán posible mejorar la focalización y viabilidad de la intervención. Así, permitirán descartar que la falta de empleos y *empleos adecuados* para jóvenes se deba a factores de oferta (ej. inadecuada capacitación), cuando en realidad se explica por el bajo dinamismo de la demanda en una región específica. Esto da insumos para que se evalúe la pertinencia de la intervención en cada región dentro del ámbito de intervención propuesto, o se adapte la estrategia a la dinámica de demanda regional.

Segundo componente de intervención

Una vez identificadas las demandas del mercado, se da paso al segundo componente de la intervención. Se propone brindar *Capacitación Técnico-Productiva a Escolares (CTP-ESCOLAR)* en las diversas especialidades, a través de módulos teóricos y prácticos que deberán ser impartidos en una labor articulada entre los centros educativos y los CETPRO o IST locales. Específicamente, se plantea que los alumnos de tercero a quinto de secundaria pasen uno a dos días a la semana en el CETPRO o IST que dicte la especialización que han elegido. Este esquema significaría aproximadamente 240 a 480 horas anuales de preparación técnico-productiva.

Para procurar la pertinencia de contenidos impartidos durante estas clases, se deberá validar periódicamente el currículo general (compuesto por cursos divididos en módulos de capacitación). Asimismo, se deberá hacer un balance de acuerdo a la demanda laboral, de los contenidos de carácter teórico y práctico que se dictará en cada módulo dictado

por los CETPRO o IST a los alumnos. Se recomienda que esto se lleve a cabo en instancias conjuntas de la Dirección de Educación Secundaria, la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico Productivo del MINEDU y representantes del sector empresarial regional y local. La participación del sector privado en el diseño de las capacitaciones, da cabida a la formación de alianzas estratégicas. Estas deben apuntar, además de la retroalimentación, a que los estudiantes destacados al finalizar cada año, tengan la oportunidad de postular a pasantías durante los meses de vacaciones escolares y al finalizar con éxito la secundaria y el programa de capacitación.

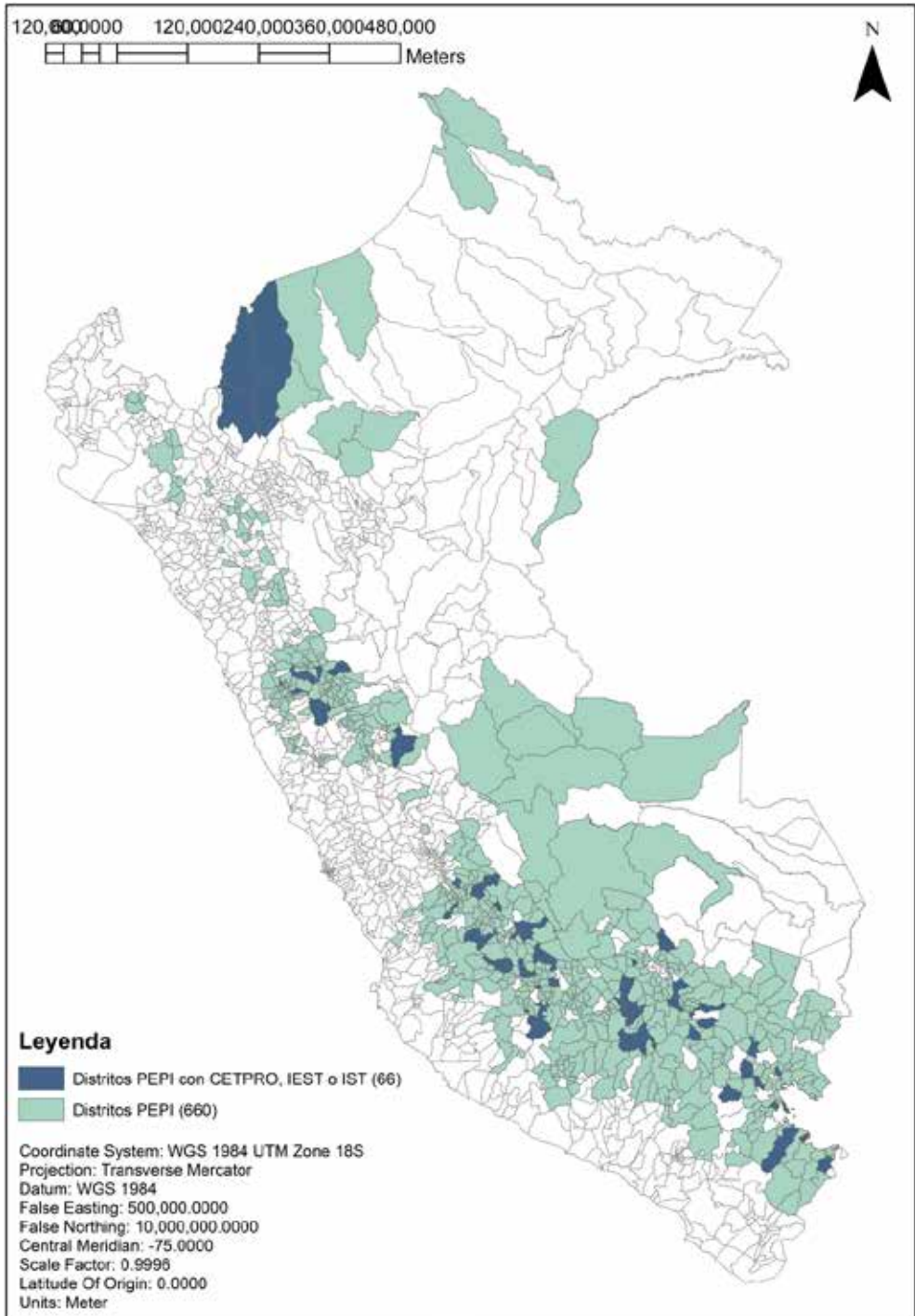
Tercer componente de intervención

El tercer componente de la intervención propone potenciar las instituciones de educación tecnológica (CETPRO e IST) en términos de inversión en infraestructura, equipamiento y personal docente. Esta actividad es clave debido a que es más factible que los recursos orientados a la educación técnica sean canalizados a través de este tipo de organismos. Asimismo, estos facilitarían que la capacitación recibida por los estudiantes sea convalidada luego de terminar la escuela. Además, los CETPRO e IST pueden otorgar certificaciones oficiales que dan señales de confianza a posibles empleadores.

Como se mencionó, se propone de forma preliminar empezar la intervención en distritos PEPI trabajando en conjunto con empresas del sector privado a nivel local, provincial o regional a fin de conocer la dinámica económica de la zona y fortalecer los CETPRO e IST en especialidades pertinentes. En el siguiente mapa se listan los 68 distritos PEPI (tanto urbanos como rurales) que tienen presencia del programa Juntos, que tienen mayores carencias y que a su vez cuentan con CETPRO, IST o IEST en sus jurisdicciones (17% de los 400 distritos PEPI con mayores carencias y que tienen presencia de Juntos).

Sobre la base de los resultados de análisis y el *ranking* de PEPI presentado en la Tabla 6, se recomienda intervenir en dos distritos rurales y dos urbanos a nivel de un piloto. Asimismo, se recomienda establecer grupos de control adecuados, levantar una línea de base, y proceder a una evaluación intermedia a los dos años de iniciado el proyecto y una evaluación de impacto final de la intervención a los cuatro años. La ubicación de estos distritos se muestra en el mapa incluido en el Mapa 1.

Mapa 1. Distritos «PEPI» que cuentan con un CETPRO, IST o IEST



Fuente: DIGESUTP, MIDIS. Elaboración propia.

Tabla 6. Distritos «PEPI» que cuentan con un CETPRO, IST o IEST
(ranking entre los distritos con presencia del programa Juntos)

Puesto	Región	Provincia	Distrito	Ubigeo
1	Cusco	Canas	Tupac Amaru	080508
2	Huancavelica	Angaraes	Secclla	090312
3	Cusco	Paucartambo	Challabamba	081103
4	Ayacucho	Cangallo	Chuschi	050202
5	Huancavelica	Tayacaja	Tintay Puncu	090718
6	Huancavelica	Huancavelica	Nuevo Occoro	090113
7	Ayacucho	Cangallo	María Parado De Bellido	050204
8	Apurímac	Cotabambas	Challhuahuacho	030506
9	Apurímac	Andahuaylas	Huancaray	030205
10	Ayacucho	Vilcas Huamán	Vischongo	051108
11	Ancash	Asuncion	Acochaca	020402
12	Huancavelica	Tayacaja	Colcabamba	090705
13	Apurímac	Cotabambas	Coyllurqui	030503
14	Apurímac	Andahuaylas	Turpo	030218
15	Puno	Lampa	Calapuja	210703
16	Puno	Lampa	Nicasio	210704
17	Apurímac	Graú	Progreso	030708
18	Cusco	Acomayo	Sangarara	080207
19	Cusco	Canas	Kunturkanki	080503
20	Amazonas	Condorcanqui	El Cenepa	010402
21	Ancash	Carlos F. Fitzcarrald	San Nicolas	020702
22	Amazonas	Condorcanqui	Rio Santiago	010403
23	Huancavelica	Churcampa	San Pedro De Coris	090509
24	Apurímac	Chincheros	Ongoy	030606
25	Apurímac	Cotabambas	Cotabambas	030502
26	Ancash	Huari	Huantar	021008
27	Ancash	Yungay	Matacoto	022004
28	Cusco	Quispicanchi	Quiquijana	081212
29	Puno	Azangaro	San Jose	210212
30	Apurímac	Cotabambas	Haquira	030504
31	Ancash	Yungay	Yanama	022008
32	Ancash	Sihuas	Sicsibamba	021910
33	Ayacucho	La Mar	Tambo	050508
34	Puno	Puno	Capachica	210105
35	Huancavelica	Tayacaja	Pazos	090711
36	Amazonas	Bagua	Imaza	010205
37	Puno	Azángaro	Chupa	210206
38	Ancash	Carhuaz	Marcara	020606
39	Puno	Puno	Acora	210102
40	Ayacucho	La Mar	San Miguel	050501
41	Puno	Azángaro	Asillo	210204

Puesto	Región	Provincia	Distrito	Ubigeo
42	Huancavelica	Angaraes	Lircay	090301
43	Huánuco	Pachitea	Panao	100801
44	Puno	El Collao	Pilcuyo	210503
45	Ancash	Carlos F. Fitzcarrald	San Luis	020701
46	Apurímac	Chincheros	Huaccana	030604
47	Amazonas	Condorcanqui	Nieva	010401
48	Ayacucho	Lucanas	Chipao	050606
49	Ayacucho	Cangallo	Los Morochucos	050203
50	Ayacucho	Huamanga	Quinua	050108
51	Cusco	Canchis	Marangani	080604
52	Ancash	Huari	Chavín De Huántar	021004
53	Huánuco	Huacaybamba	Huacaybamba	100401
54	Ayacucho	Sucre	Chalcos	050903
55	Ayacucho	Sucre	Soras	050911
56	Puno	Chucuito	Zepita	210407
57	Puno	Lampa	Paratia	210707
58	Apurímac	Chincheros	Ocobamba	030605
59	Ancash	Huari	San Marcos	021014
60	Cusco	Canchis	San Pablo	080606
61	Ayacucho	Vilcas Huaman	Vilcas Huaman	051101
62	Huancavelica	Angaraes	Julcamarca	090309
63	Ayacucho	Lucanas	Santa Ana De Huaycahuacho	050620
64	Puno	Puno	Huata	210108
65	Cusco	Acomayo	Pomacanchi	080205
66	Cusco	Anta	Zurite	080309
67	Cusco	Chumbivilcas	Santo Tomas	080701
68	Puno	Lampa	Pucara	210708

Fuente: DIGESUTP, MIDIS. Elaboración propia.

Para finalizar, el criterio de focalización propuesto es referencial, pues el ámbito definitivo de la intervención en una primera fase de la intervención depende de los elementos listados a continuación. Primero, el diálogo con la Dirección de Educación Secundaria y Dirección de Educación Superior Tecnológica del MINEDU, para consultar el apoyo que las autoridades educativas de la zona propuesta para la intervención sea favorable. Luego, se requiere el diálogo con empresas o representantes del sector privado que apoyen la iniciativa. Finalmente, la determinación de la población priorizada demanda los resultados de un análisis exhaustivo de potencialidades regionales, que permitirá identificar las regiones en las cuales la capacitación técnico-vocacional (Componente 2 y 3) tiene más potencial de hacer una diferencia a favor de los jóvenes; y qué regiones necesitan una intervención con énfasis en la articulación con el sector productivo (Componente 1).

6. SÍNTESIS Y REFLEXIONES FINALES

En el desarrollo de este estudio se han examinado las tendencias recientes de la demanda laboral de jóvenes urbanos entre 18 y 35 años de edad sin estudios superiores (universitarios o técnicos) a partir de Encuestas de Hogares (ENAHG). Del mismo modo, se documentaron las principales características socioeconómicas y educativas de los jóvenes urbanos que son relevantes para su inserción laboral, así como sus métodos de búsqueda de empleo, experiencias previas, certificaciones y aspiraciones laborales extraídas de encuestas especializadas (ENHAB, ENTRANS). Sobre la base de la discusión previa, en esta sección se presenta un balance de la oferta y demanda de la fuerza laboral de jóvenes urbanos con el propósito de darles una lectura integradora. Asimismo, se presenta una síntesis de los resultados del estudio que destaca los principales insumos para el diseño e implementación de intervenciones sociales con miras a mejorar la empleabilidad del grupo analizado.

En primer lugar, se identifica una disminución de la fuerza laboral ofertada por jóvenes urbanos en el período 2007-2012, tendencia que coincide con la masificación de la educación superior observada en los últimos diez años (véase Del Mastro, 2011; Díaz, 2008). Análogamente, la demanda de la fuerza laboral del grupo analizado se ha mantenido relativamente constante pero con presiones a la baja, las cuales se justifican por la percepción de una capacitación inexistente (ej.: se requieren carreras profesionales técnicas y no secundaria completa), insuficiente (la calidad percibida del entrenamiento recibido en educación secundaria es baja) o poco relevante para los sectores en que se requiere una mayor participación de jóvenes urbanos (ej. en la región de Cusco se demanda técnicos agrícolas en lugar de aquellos en confección textil). Siendo así, se advierte que las limitadas posibilidades de empleabilidad de los jóvenes urbanos con educación secundaria, reflejadas en la participación de 13,3% de aquellos jóvenes de 15 a 29 años de edad con «empleos adecuados», se están trasladando hacia un escenario en el que estos reciben educación superior técnica (o posiblemente universitaria) con calidad heterogénea e impactos laborales inciertos. Al respecto, Gautier (2012) reflexiona que una conjunción de elementos políticos y culturales ha resultado en una masificación de la educación superior, un proceso que, según señala, no ha sido acompañado por una evolución en la calidad de este servicio. Asimismo, Yamada y Castro (2013) y Yamada *et al.* (2013) indican a partir de técnicas cuantitativas que a pesar que una mayor proporción de la población accede a la educación superior universitaria en el país, la calidad de los servicios educativos ha disminuido.

En segundo término, con respecto a la oferta de jóvenes urbanos de 18 a 35 años de edad, la ENAHG 2012 apunta que el tipo de formación educativa que reciben nueve de cada diez jóvenes urbanos durante los niveles primarios y secundarios es de tipo público. Siendo así, la evidencia apunta a que los estudiantes que cursan instituciones de gestión pública son más propensos a alcanzar un máximo nivel educativo de secundaria completa —como en el 66,9% de los de casos reportados por el grupo analizado. Por otro lado, la demanda de jóvenes urbanos es más común en los sectores productivos

que requieren ocupaciones con niveles de educación heterogéneos, tales como *Comercio, Servicios y Manufactura* o *Transportes y Comunicaciones*, los cuales emplean habilidades ubicadas en las categorías de *Cognitivo/rutinario* y *Manual-rutinario*. Esto da evidencia que una dimensión clave en el desarrollo de intervenciones para mejorar la empleabilidad consiste en implementar sistemas de aprendizaje que brinden entrenamiento y capacitaciones (sean técnicas o de especialización) que sean relevantes para desempeñar puestos de trabajo en tales industrias. Notemos que la oferta de carreras específicas está sujeta a las dinámicas económicas regionales.

En tercer término, a partir de la ENHAB y ENTRANS notamos que el método más común de búsqueda y obtención de empleo (en ambos grupos de edad analizados), es el de las recomendaciones o contacto con el empleador a partir de algún familiar, amigo o conocido. Le siguen en importancia los métodos relacionados a experiencias laborales pasadas (como las referencias de antiguos empleadores sobre el postulante) y al proceso de postulación a una vacante (ej. elaboración de hojas de vida, desenvolvimiento en entrevistas). Siendo así, se sugiere que los aspectos periféricos a la aptitud y capacitación laboral *per sé* también sean contempladas en el diseño de intervenciones orientadas a los jóvenes urbanos.

De forma particular, la estimación realizada en el documento nos muestra que los jóvenes urbanos de 15 a 29 años reportados en la ENTRANS 2012 y que recibieron capacitaciones laborales durante el año anterior a la encuesta tienen 3,1 veces mayor probabilidad de obtener «empleos adecuados» —en términos de remuneraciones, contratos adecuados y seguro de salud, como se detalló en secciones anteriores. Entre los mecanismos de búsqueda de empleo, destaca que el contacto directo con empresas es la única vía por la cual aumenta la probabilidad de obtener una remuneración laboral mensual mayor al salario mínimo vital, mientras que la búsqueda con ayuda de contactos de familiares, amigos y conocidos, la probabilidad de alcanzar estas condiciones aumenta pero en mucho menor medida. Sobre la base de estos hallazgos, argumentamos que las plataformas de difusión de información, contactos profesionales y vínculo directo entre posibles empleadores y jóvenes urbanos constituye un elemento de diseño de intervenciones sociales, que advierte un alto potencial de impacto en la empleabilidad del grupo analizado.

En conclusión, la intervención propuesta tiene como elemento central las capacitaciones de tipo técnico y de especialización impartidas durante la escuela. La propuesta se elabora sobre la base de los resultados de la estimación y caracterización empírica presentadas a lo largo del documento, los cuales apuntan al entrenamiento laboral relevante para el sector productivo regional como el medio con mayor potencial para mejorar la empleabilidad. Siendo así, en una primera fase, los componentes de la intervención se concentran en brindar capacitaciones de alta calidad (por el potenciamiento de IST y CETPRO) y que responden a las demandas del sector productivo (por el estudio de la demanda). No obstante, permanece como materia de futuras discusiones la incorporación de componentes, de modo que se recoja también la evidencia expuesta a favor de los otros recursos efectivos en la obtención de empleos.

ANEXOS

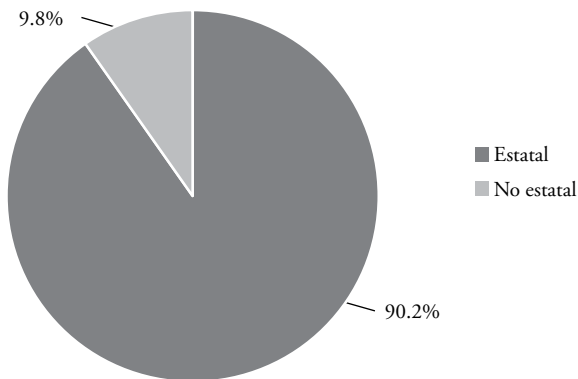
Anexo 1. Estadísticas laborales

Tabla A. Jóvenes urbanos sin estudios superiores según departamento, 2012

Departamento	Participación
Lima	40,6%
La Libertad	6,8%
Piura	6,4%
Lambayeque	4,7%
Callao	4,7%
Arequipa	4,4%
Loreto	3,8%
Junín	3,4%
Ancash	3,0%
Ica	2,8%
Cusco	2,4%
San Martín	2,4%
Puno	2,3%
Ucayali	2,1%
Cajamarca	1,8%
Ayacucho	1,5%
Tacna	1,3%
Huánuco	1,3%
Tumbes	1,1%
Amazonas	0,8%
Pasco	0,7%
Apurímac	0,7%
Madre de Dios	0,4%
Moquegua	0,4%
Huancavelica	0,4%

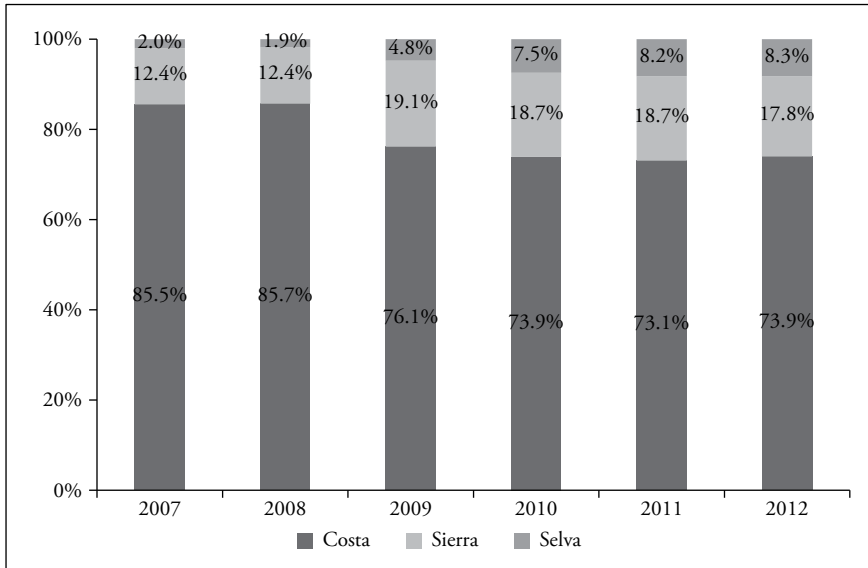
Fuente: ENAHO 2012. Elaboración propia.

Gráfico A. Jóvenes urbanos sin estudios superiores según tipo de centro de estudios (nivel básico), 2012



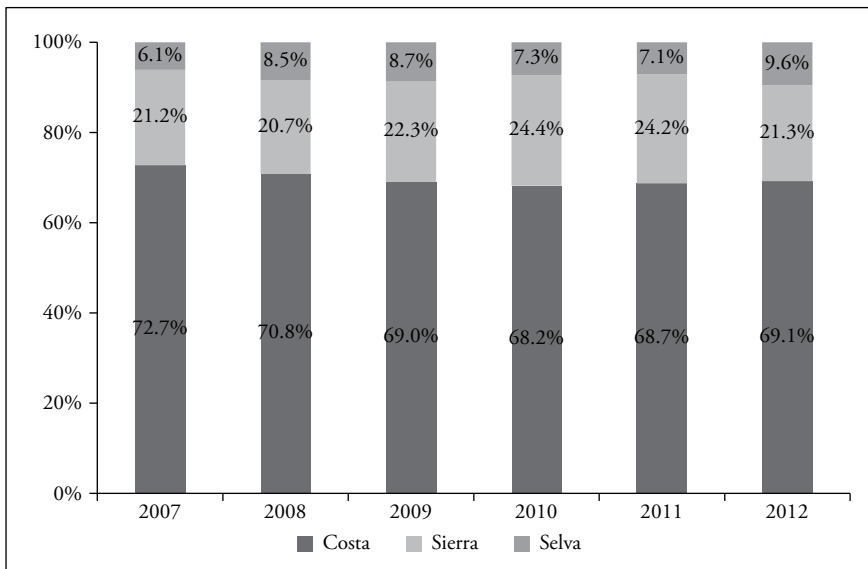
Fuente: ENAHO 2012. Elaboración propia.

Gráfico B. Participación de los jóvenes urbanos empleados en el sector financiero según región, 2007-2012



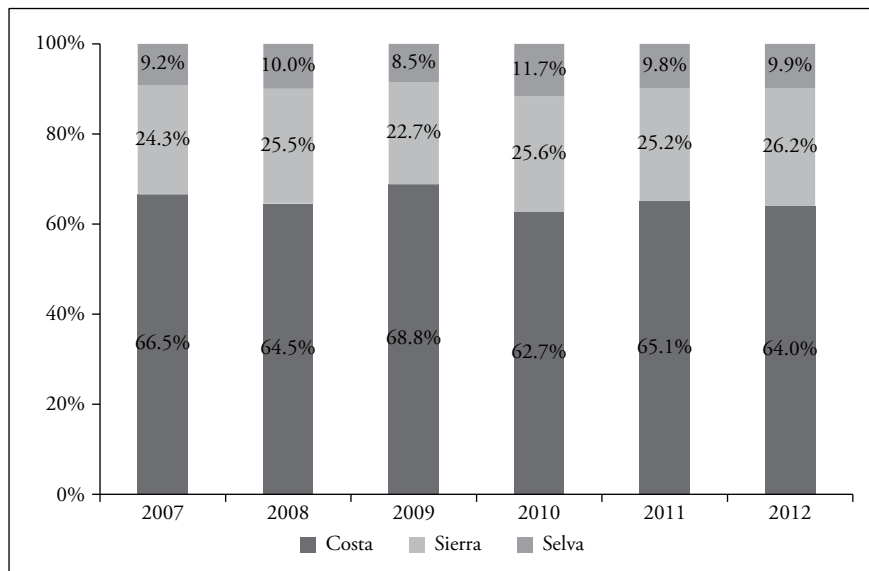
Fuente: ENAHO 2007-2012. Elaboración propia.

Gráfico C. Distribución de jóvenes urbanos empleados en el sector «Salud privada» según región, 2007-2012



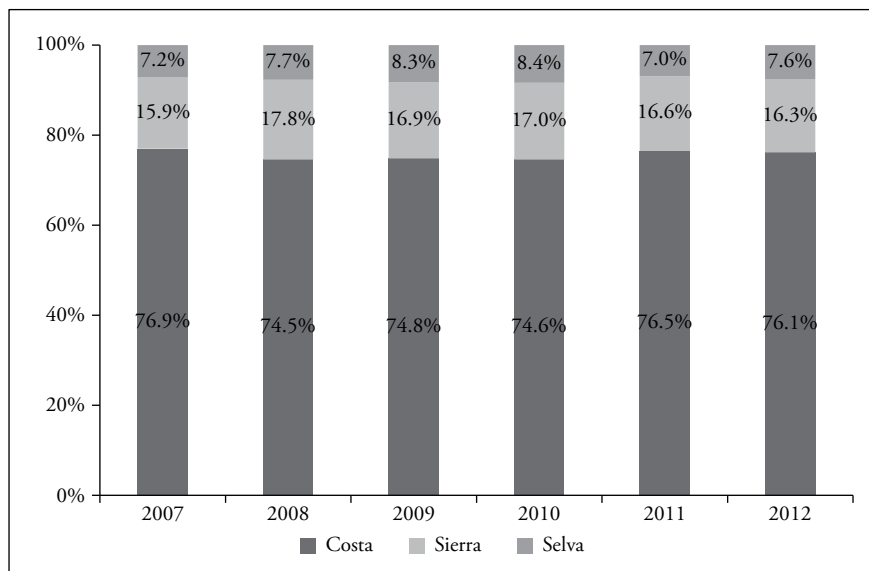
Fuente: ENAHO 2007-2012. Elaboración propia.

Gráfico D. Distribución de jóvenes urbanos empleados en el sector «Educación privada» según región, 2007-2012



Fuente: ENAHO 2007-2012. Elaboración propia.

Gráfico E. Distribución de jóvenes urbanos en el sector «Otros servicios» según región, 2007-2012



Fuente: ENAHO 2007-2012. Elaboración propia.

**Anexo 2. Perfiles de cualificaciones y ocupaciones asociadas
(clasificadas con códigos CIUO a 2 dígitos)**

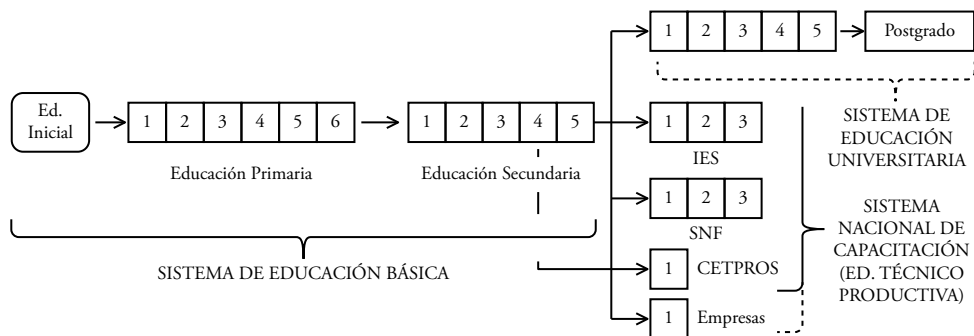
Tipo de habilidad / Códigos CIUO a 2 dígitos	Ocupaciones
<i>Cognitivo / no rutinario</i> 11 12, 13, 14 21, 22 23 24 25, 26 27 28	Miembros de la oficina ejecutiva y legislativa Ocupaciones de gestión Informática, física y matemáticas, arquitectura e ingeniería Vida, física, profesionales de la salud y ciencias sociales Educación, capacitación y ocupaciones relacionadas a biblioteca Legales, operaciones comerciales y financieras Artes, diseño, entretenimiento y cultura Otros profesionales
<i>Manual / no rutinario</i> 31 32 33 34 25, 36 37, 38 29	Los miembros de las ciencias, matemáticas, física y química a un nivel técnico-ocupacional Especialistas en manejar maquinaria a un nivel técnico-ocupacional Técnicos en la navegación y aeronáutica Informática y servicios legales Gerentes de ventas y los operadores comerciales a escala técnica Administrativos y servicios auxiliares de ocupaciones Artistas de entretenimiento, deportes y medios
<i>Cognitivo / Rutina</i> 41 42 43, 44 45 46 51 73	Gerentes de las oficinas, administrativos de menor cargo Empleados administrativos Ocupaciones de servicio (correo, transporte, etc) Cajeros, recepcionistas y ocupaciones relativas Administrativos de apoyo de oficina y operadores de campo Personal de servicio a pasajeros Asistentes de los procesos químicos y relacionados
<i>Manual / Rutina</i> 52 - 56 57, 58, 91, 92 61, 62, 63, 64, 71, 79, 83, 85 72,74, 75, 76, 77, 78, 81, 82, 84, 97, 98 87, 88 93, 94, 95, 96, 98	Servicios personales y ocupaciones de servicios de protección Comerciantes y ocupaciones de ventas al por menor Ocupaciones de construcción y extracción Ocupaciones de producción Operadores de maquinaria menor Servicios de personal, del hogar y de la ciudad

Fuente: ENAHO 2004-2012. Elaboración con base en el documento de Sahin *et al.* (2011) y modificada de acuerdo a las ocupaciones codificadas para el Perú.

Anexo 3. Sistema Nacional de Capacitación

A partir de un análisis de la legislación peruana educativa actual, la CEPAL considera que las credenciales sobre las habilidades del mercado laboral provienen de cuatro fuentes: el sistema de educación básica, el Sistema Nacional de Capacitación (SNC) el sistema de educación universitaria y las empresas.

Ilustración A. Estructura de la educación básica y superior en el Perú



Fuente: Espinoza (2011).

Particularmente, el sistema nacional de capacitación (SNC) se compone de:

- Centros Técnico-Productivos (CETPRO), para jóvenes que no necesariamente han terminado la secundaria.
- Institutos de Educación Superior (IES) que ofrecen carreras no universitarias de hasta tres años de educación, pero también cursos ocupacionales más básicos.
- Servicios Nacionales de Formación Sectorial (CFS), que son cuatro SENATI para la industria, SENCICO para la construcción, INICTEL para el sector de telecomunicaciones y CENFOTUR para el turismo.
- Colegios con Variante Técnica (CVT), que dejaron de tener vigencia en la última revisión de la ley general de educación pero aún existen trabajadores capacitados bajo esta modalidad.
- No formales: Cursos de extensión universitaria/ Programas de capacitación públicos/ Programas de capacitación en ONG. Capacitación en centros de trabajo.

Cada una de las diferentes instituciones en el SNC tiene un rol crucial en la formación de jóvenes trabajadores. A través de estudios de mercado y sondeos, cada institución determina la demanda laboral en su área de influencia o su segmento particular. De esta manera, la oferta de habilidades en los jóvenes está determinada por la articulación que las distintas instituciones superiores universitarias y no universitarias con el sector productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Addison, John y Pedro Portugal (2002). Job search methods and outcomes. *Oxford Economic Papers*, 54(3), 505-533.
- Alba-Ramirez, Alfonso (1993). Mismatch in the Spanish labor market: Overeducation? *Journal of Human Resources*, 28(2), 259-278.
- Angrist, Joshua y Jörn-Steffen Pischke (2009). *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Banco Mundial (2007). *Miles to go: A quest for an operational labor market paradigm for developing countries*. Washington D.C.: Human Development Network, Banco Mundial.
- Banco Mundial (2010). *Encuesta sobre Habilidades y Funcionamiento del Mercado Laboral Peruano (ENHAB)*. Lima, Perú.
- Banco Mundial (2010). *Active labor market programs for youth: A framework to guide youth employment interventions*. No. 11690, World Bank Other Operational Studies. Washington D.C.: Banco Mundial.
- Bassi, Marina, Matias Busso, Sergio Urzúa y Jaime Vargas (2012). *Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Bayer, Patrick, Stephen Ross y Giorgio Topa (2004). *Place of work and place of residence: informal hiring networks and labor market outcomes*. Discussion Paper. Connecticut: Yale University Center.
- Benavides, Martín, Máximo Torero y Néstor Valdivia (2006). *Pobreza, discriminación social e identidad: el caso de la población afrodescendiente en el Perú. Más allá de los promedios*. Lima: Banco Mundial, Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Betcherman, G., M. Godfrey, S. Puerto, F. Rother y A. Stavreska (2007). *A review of interventions to support young workers: Findings of the youth employment inventory*. Social Protection Discussion Paper 715. Washington D.C.: World Bank.
- Blau, David y Philip Robins (1990). Job search outcomes for the employed and unemployed. *The Journal of Political Economy*, 98(3), 637-655. Chicago: University of Chicago Press.
- Blom, Andreas y Cynthia Hobbs (2008). *School and work in the Eastern Caribbean: Does the education system adequately prepare youth for the global economy?* Washington D.C.: World Bank.
- Bouder, Annie, Françoise Dauty, Jean Louis Kirsch y Philippe Lemistre (2008). *Readability of qualifications: A question as old as Europe*. Luxemburgo: Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP).
- Caliendo, Marco, Ricarda Schmidl y Arne Uhlendorff (2011). Social networks, job search methods and reservation wages: Evidence for Germany. *International Journal of Manpower*, 32(7), 796-824.
- Calónico, Sebastian y Hugo Ñopo (2007). Retornos a la educación privada en el Perú. Documento de Trabajo, 603. Lima: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Calvo-Armengol, Antoni y Yves Zenou (2001). *Job matching, social network and word-of-mouth communication*. Seminar Papers 695. Estocolmo: Stockholm University, Institute for International Economic Studies.
- Cameron, Colin y Parvin Trivedi (2005). *Micoeconometrics. Methods and applications*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Card, David y John Dinardo (2002). *Skill biased technological change and rising wage inequality: some problems and puzzles*. NBER Working Paper 8769. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Castillo, Paul, Carlos Montoro y Vicente Tuesta (2006). *Hechos estilizados de la economía peruana*. Documento de Trabajo, 5. Lima: BCRP.
- Castro, Juan Francisco, Mario Rivera y Gustavo Yamada (2012). *Educación superior en el Perú: retos para el aseguramiento de la calidad*. Documento preparado para SINEACE. Lima.
- Castro, Juan Francisco y Gustavo Yamada (2013). *Declining higher education quality affects postsecondary choices: A Peruvian case*. Working Papers 13-02. Lima: Departamento de Economía, Universidad del Pacífico.
- Chiswick, Barry y Paul Miller (2007). Computer usage, destination language proficiency and the earnings of natives and immigrants. *Review of Economics of the Household* 5(2), 129-157.
- Cunha, Falvio, James Heckman, Lance Lochner y Dimitry Masterov (2006). *Interpreting the evidence on life cycle skill formation*. NBER Working Paper 11331. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Del Mastro, Cristina (2011). *La educación superior en Iberoamérica 2011. La educación superior en Perú 2005-2009*. Lima: Dirección de Investigación y Documentación Educativa del Ministerio de Educación. Centro Interuniversitario de Desarrollo.
- Díaz, Juan José (2008). *Educación superior en el Perú: tendencias de la demanda y la oferta*. Proyecto «Investigación para una mejor educación (IME)», Fundación Ford.
- Díaz, Juan José (2010). *Educación superior en el Perú: tendencias de la demanda y la oferta*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Egger, Hartmut y Volker Grossmann (2004). *Noncognitive abilities and within-group wage inequality*. IZA Discussion Papers 1024. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Espinoza, Henry (2011). Hacia un sistema nacional de capacitación en el Perú. En Jürgen Weller (comp.), *Fortalecer la productividad y la calidad del empleo. El papel de las disposiciones laborales de los tratados de libre comercio y los sistemas nacionales de capacitación y formación profesional*. Santiago de Chile, CEPAL, LC/W.419, Serie Documentos y Proyectos núm. 419, 207-252.
- Freier, Ronny y Viktor Steiner (2007). *Marginal employment and the demand for heterogenous labour: Empirical evidence from a multi-factor labour demand model for Germany*. Discussion Paper N° 662. Berlin: DIW.
- Gautier, Emilio (2012). Masificación y calidad de la educación superior. En Ricardo Cuenca, *Educación superior, movilidad social e identidad*. Lima: IEP.
- Godfrey, Martin (2003). *Employment dimensions of decent work: Trade-offs and complementarities*. ILS, DP /148/2003. Suiza.
- Gonzales-Velosa, Carolina, Laura Ripani y David Rosas-Shady (2012). *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?* IDB-TN-305. Washington D.C.: InterAmerican Development Bank.
- Haya de la Torre, Raúl (2005). *Estudio sobre la situación de la educación superior tecnológica en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.
- Heckman, James (2006). *The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior*. NBER Working Paper 12006. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

- Hellerstein, Judith K., Melissa McInerney y David Neumark (2008). *Neighbors and co-workers: The importance of residential labor market networks*. NBER Working Papers 14201. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Holzer, Harry (1986). *Search method use by unemployed youth*. NBER Working Paper 1859. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Holzer, Harry (2011). *Raising job quality and skills for American workers: Creating more-effective education and workforce development systems in the States*. The Hamilton Project Discussion Paper 2011-10, November, 39.
- Ibarrarán, Pablo y David Rosas (2009). *Evaluating the impact of job training programs in Latin America: Evidence from IDB funded operations*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- IPAE (2010). *Nota Técnica: Aciertos y desaciertos de la educación superior en el mercado de trabajo*. Lima: IPAE.
- Jacinto, Claudia, Javier Lasida, Jorge Ruétalo y Elcira Berrutti (1998). Formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza en América Latina. ¿Qué desafíos y qué estrategias? En Claudia Jacinto y Ma. Antonia Gallart (coords.), Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables (pp. 7-32). Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Kaiser, Ulrich (2000). New technologies and the demand for heterogeneous labor: Firm-level evidence for the German business-related service sector. *Economics of Innovation and New Technology*, 9, 465-486.
- Krueger, Alan y Andreas Mueller (2010). Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data. *Journal of Public Economics*, 94(3), 298-307.
- Leininger, Lindsey y Ariel Kalil (2008). Cognitive and non-cognitive predictors of success in adult education programs: evidence from experimental data with low-income welfare recipients. *Journal of Policy Analysis and Management*, 27(3), 521-535.
- León, Juan y Claudia Sugimaru (2013). *Entre el estudio y el trabajo: las decisiones de los jóvenes peruanos después de concluir la educación básica regular*. Avances de Investigación, 11. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Lindqvist, Erik y Vestman Roine (2011). The labor market returns to cognitive and noncognitive ability: Evidence from the Swedish enlistment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1), 101-128.
- Lucas, Robert E. Jr. y Edward C. Prescott (1974). Equilibrium search and unemployment. *Journal of Economic Theory*, 7, 188-209.
- Manpower (2013). *El resurgimiento de la escasez de talento*. Publicaciones Manpower Group. Acciones a tomar para una fuerza laboral sostenible, pp. 1-20.
- McCall, John (1970). Economics of information and job search. *Quarterly Journal of Economics*, 84(1), 113-126.
- McGuinness, Sara (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.
- MINEDU (2008). *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular - Educación Secundaria*. Lima: MINEDU.
- Mortensen, Dale (1977). *Unemployment insurance and labor supply decisions*. Discussion Papers 271, Northwestern University, Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science.

- Murnane, Richard, John Willett y Frank Levy (1995). *The growing importance of cognitive skills in wage determination*. NBER Working Papers 5076. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013: una generación en peligro*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Puerto, Olga Susana (2007). *Interventions to support young workers in Latin America and the Caribbean: Regional report for the youth employment inventory*. Washington D.C.: Banco Mundial.
- Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana (2001). *Exclusión y oportunidad: jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y el mercado de capacitación*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Sahin, Aysegul, Michael W. L. Elsby y Bart Hobijn (2011). *Unemployment dynamics in the OECD*. Tinbergen Institute Discussion Papers 11-159/3. Ámsterdam: Tinbergen Institute.
- Shimer, Robert (2005). The cyclical behavior of equilibrium unemployment and vacancies. *The American Economic Review*, 95(1), 25-49.
- SNV (2007). *Estudio de la oferta de educación superior tecnológica pública y de la demanda laboral de Ayacucho*. Lima: Servicio Nacional Holánides de Cooperación del Desarrollo (SNV).
- USAID (2010). *Situación del mercado laboral en el Perú*. Preparado por GRADE. Peru Trade Capacity Building Project. Facilitando Comercio. USAID.
- Yamada, Gustavo (2007). *Retornos a la educación superior en el mercado laboral ¿vale la pena el esfuerzo?* Lima: Universidad del Pacífico.
- Yamada, Gustavo, Juan Francisco Castro, José Luis Bacigalupo y Luciana Velarde (2013). Mayor acceso con menor calidad en la educación superior: Algunas evidencias desde las habilidades de los estudiantes. *Apuntes*, 72 (Educación: Calidad y procesos). Lima: Universidad del Pacífico.

Documento recibido el 2 de junio de 2014
y aprobado el 20 de agosto de 2014