

Avances de Investigación

Empleo, productividad
e innovación

Ser joven en el Perú: educación y trabajo

Ana Paula Franco
Hugo Ñopo

37

Ser joven en el Perú: educación y trabajo

Avances de Investigación 37

Ser joven en el Perú: educación y trabajo

Ana Paula Franco y Hugo Ñopo¹

¹ Ana Paula Franco y Hugo Ñopo son, respectivamente, asistente de investigación e investigador principal del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

La serie Avances de Investigación, impulsada por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), busca difundir los resultados en proceso de los estudios que realizan sus investigadores. En concordancia con los objetivos de la institución, su propósito es realizar investigación académica rigurosa con un alto grado de objetividad, para estimular y enriquecer el debate, el diseño y la implementación de políticas públicas.

Las opiniones y recomendaciones vertidas en este documento son responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de GRADE ni de las instituciones auspiciadoras. Los autores declaran que no tienen conflicto de interés vinculado a la realización del presente estudio, sus resultados o la interpretación de estos. El estudio se realizó con financiamiento de OXFAM. Esta publicación se llevó a cabo gracias a la subvención del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá, en el marco de la Iniciativa Think Tank.

Lima, mayo del 2018

Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)

Av. Grau 915, Barranco, Lima 4, Perú

Apartado postal 18-0572, Lima 18

Teléfono: 247-9988

www.grade.org.pe



Esta publicación cuenta con una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Director de investigación: Santiago Cueto

Corrección de estilo: Carolina Teillier

Asistente de edición: Diana Balcázar

Diseño de carátula: Elena González

Diagramación: Amaurí Valls M.

Impresión: Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L.

Cajamarca 239C, Barranco, Lima, Perú. Teléfonos: 247-4305 / 265-5146

Índice

Resumen	9
Introducción	11
1. Panorama de la situación de los jóvenes en el Perú	13
<i>1.1. Panorama laboral</i>	15
<i>1.2. Panorama educativo</i>	25
<i>1.3. Panorama educativo-laboral</i>	32
<i>1.4. Más allá del panorama educativo y laboral</i>	39
2. Costos privados y sociales de la situación laboral de los jóvenes	41
<i>2.1. Costo privado (para los jóvenes)</i>	41
<i>2.2. Costo social</i>	49
3. Las buenas intenciones no siempre llevan a buenos resultados	53
4. Algunas opciones de política	59
Referencias bibliográficas	65

ABREVIACIONES

CIL	Centro de Información Laboral
CONAFU	Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de las Universidades
CTS	compensación por tiempo de servicio
ENHAB	Encuesta Nacional de Habilidades Laborales
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
EsSalud	Seguro Social de Salud
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MINEDU	Ministerio de Educación
MTPS	Ministerio de Trabajo y Promoción Social
NSE	nivel socioeconómico
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	población económicamente activa
PEI	población económicamente inactiva
PISA	Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes
SIS	Seguro Integral de Salud

RESUMEN

A pesar del crecimiento sostenido que ha experimentado el Perú durante la última década, aún existen indicadores de desarrollo que requieren mejoras importantes. Entre los más urgentes, los del mercado laboral. Ahí donde se genera cerca del 80% del ingreso de los hogares, 7 de cada 10 peruanos trabajan en empleos informales sin protección social alguna. Esta situación es incluso más complicada para los jóvenes —personas de 15 a 24 años— que recién buscan insertarse en el mercado laboral.

La teoría económica señala que mejorar los resultados laborales pasa por incrementar el capital humano. En este informe, analizamos la situación de los jóvenes respecto a los principales medios para acumular capital humano: educación y trabajo. Los resultados son poco alentadores. En cuanto al trabajo, encontramos que cada vez menos jóvenes forman parte de la PEA y, para los que sí están dentro de ella, las condiciones laborales son deficientes: están desempleados, subempleados —ganan menos del salario mínimo— y desprotegidos —no cuentan con seguro de salud, pensiones ni contratos a plazo fijo—. En lo que respecta a educación, los jóvenes sí acumulan años de estudios, pero esto es insuficiente, puesto que no adquieren las habilidades que el mercado laboral prioriza. Debido a los avances tecnológicos, las empresas requieren más habilidades socioemocionales —determinación, extroversión, estabilidad emocional— que cognitivas, y los jóvenes peruanos carecen de ellas. La situación educativa es incluso

más preocupante entre los jóvenes pobres y las jóvenes mujeres. Esto último se explica, principalmente, por la alta incidencia de embarazo adolescente en el Perú.

La situación es, entonces, muy poco alentadora. ¿Qué hacer? Primero, por el lado de los jóvenes —la oferta—, ellos precisan mejorar sus habilidades. Iniciativas como Beca 18 permiten el acceso a educación superior de buena calidad; sin embargo, los jóvenes pobres no las conocen y por ello se requiere una mayor cobertura y difusión. Asimismo, son claves los programas de colocación laboral —Red CIL PROEmpleo, PROJoven— y el mayor acceso a información pública —Ponte en Carrera—. Segundo, por el lado de las empresas —la demanda—, estas deben especificar detalladamente las habilidades que requieren para sus empleos. Esta información es perfecta para ellas, pero no para sus postulantes.

INTRODUCCIÓN

Durante la última década el Perú experimentó un período de crecimiento económico sostenido. Como resultado, muchos de sus indicadores macroeconómicos se parecen a los de un país de ingreso medio; sin embargo, subsisten grandes problemas sociales y de desarrollo que lo alejan de tal categoría. Estos son especialmente importantes para un país que aspira a convertirse en miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Más allá del crecimiento económico y la reducción de la pobreza, existen indicadores de desarrollo que necesitan mejoras importantes. En el mercado laboral, ahí donde se genera cerca de 80% del ingreso de los hogares, se encuentran algunos de tales indicadores. En el 2016, por ejemplo, 7 de cada 10 peruanos trabajaron en empleos informales.

Esta situación cobra mayor importancia en un contexto de desaceleración económica. Si los indicadores de crecimiento macro caen, el consumo caerá y las empresas producirán menos, lo que, a su vez, supone reducir el trabajo. El mercado laboral se volverá más incierto para los trabajadores actuales, y menos receptivo con los nuevos trabajadores. Entre los últimos van a estar los jóvenes —personas de 15 a 24 años— que recién se insertan en el mercado laboral. A ellos les suele ir peor que a los adultos en los indicadores de empleo, incluso en períodos de crecimiento económico. Esto se explica en gran medida porque los jóvenes carecen de experiencia y de contactos.

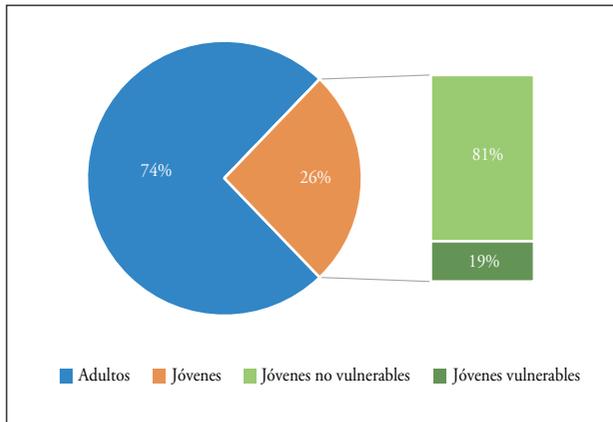
Lo que preocupa en un contexto de desaceleración, entonces, es que la brecha adultos-jóvenes aumente. Adicionalmente, preocupa en

particular la situación laboral de aquellos jóvenes que viven en hogares pobres, pues las redes de contactos que les permitirían insertarse al mercado laboral son aún más precarias o no existen.

1. PANORAMA DE LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL PERÚ

En este informe analizamos la situación de los jóvenes frente a los dos principales medios con los que cuentan para una acumulación de capital humano: el estudio y el trabajo. Convenimos en llamar joven a toda persona de 15 a 24 años, y exploramos algunas características demográficas de este grupo. El gráfico 1 muestra la distribución de la población en el país según edad en el 2016. Como se ve, 74% de los peruanos son adultos y 26% son jóvenes.

Gráfico 1
Perú: población según edad y pobreza, 2016

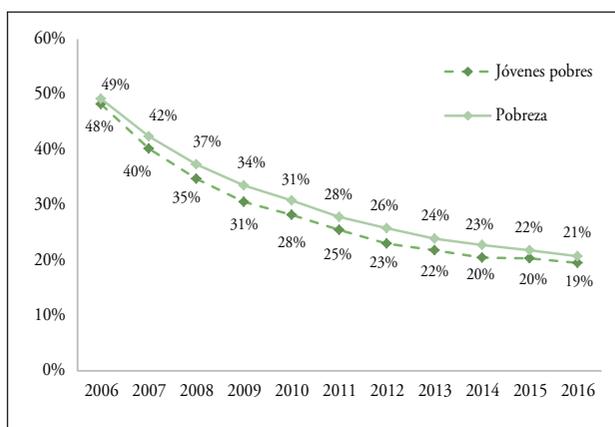


Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

En el Perú hay alrededor de 8 500 000 jóvenes; de ellos, 1 de cada 5 vive en un hogar pobre. Esto constituye, dentro de todo, una buena noticia: hace 10 años, 1 de cada 2 estaba en situación de pobreza. Como se observa en el gráfico 2, esta reducción de la pobreza juvenil es un simple reflejo de la reducción general de la pobreza en el Perú. Sin embargo, los retos aún son enormes. Como planteamos a continuación, los problemas de empleabilidad persisten para los jóvenes no pobres y pobres, y los de estos últimos son particularmente preocupantes.

Gráfico 2
Perú: jóvenes pobres y pobreza, 2006-2016
 (% de jóvenes, % de hogares)



Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

Desde la perspectiva educación-trabajo, un joven puede estar a) solo trabajando, b) solo estudiando, c) trabajando y estudiando, o d) ni trabajando ni estudiando. Si bien los del último grupo constituyen un grupo de especial cuidado y preocupación, los jóvenes

de los otros tres grupos también requieren atención. Más allá de que los jóvenes estudien o trabajen, hay preguntas importantes por responder acerca de la calidad del empleo y de los estudios.

1.1. Panorama laboral

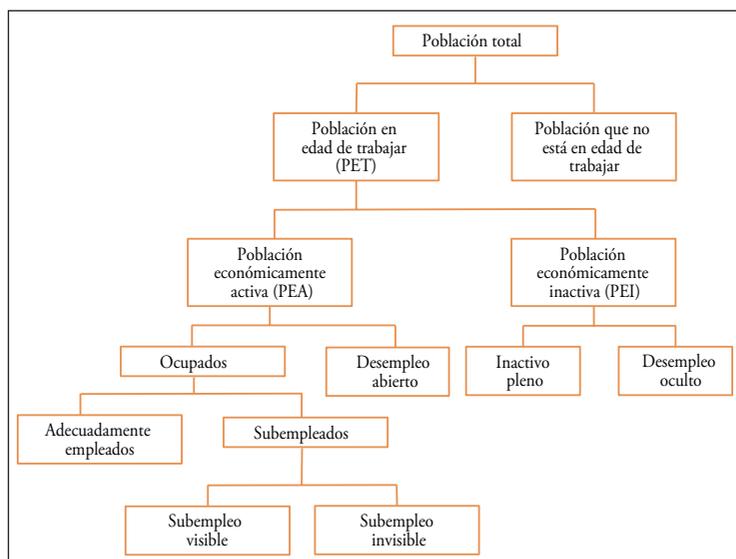
El gráfico 3 presenta una estructura resumida del mercado laboral. La primera división relevante es entre la población económicamente activa (PEA) y la población económicamente inactiva (PEI), también denominada *no PEA*. La PEA incluye a los individuos en edad de trabajar empleados o desempleados que buscan activamente un empleo. La PEI, por el contrario, incluye a los individuos en edad de trabajar que están desempleados y que no buscan un empleo.² Estos últimos no forman parte del mercado laboral porque no quieren trabajar (inactivos plenos) o porque quieren hacerlo pero no buscan activamente empleo (desempleo oculto). Dentro de la PEA, los individuos se dividen en dos categorías: ocupados y desempleados.

Vale la pena recalcar que estar ocupado no garantiza estar *adecuadamente* empleado. Dividir la PEA en ocupados/desempleados y suponer que estar ocupado implica tener un buen empleo deja de lado una categoría adicional: los *inadecuadamente* empleados; es decir, los que tienen un “mal empleo”. Pero ¿qué es un *mal empleo*?

Existen varias dimensiones para definir un empleo como “malo”. Balarin y otras (2017), entrevistando a jóvenes pobres de Lima Metropolitana, indagaron por las características: para los jóvenes pobres, un “buen empleo” tiene pago justo, horario razonable, beneficios —seguros,

2 En el Perú se puede trabajar a partir de los 14 años. Los trabajadores menores de 14 años son considerados trabajadores infantiles.

Gráfico 3
Perú: estructura del mercado laboral



Fuente: INEI (2017)

compensación por tiempo de servicios, etcétera— y buen trato. En este documento exploramos las tres dimensiones señaladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que guardan correlación con los atributos señalados por los jóvenes.

La primera dimensión es el *subempleo por horas*. Un trabajador subempleado por horas trabaja menos de una jornada laboral —en el Perú, 35 horas o más a la semana— y desea trabajar más horas. En contraste, el trabajador adecuadamente empleado por horas trabaja menos de una jornada laboral normal y no desea trabajar más. Esta categoría laboral también se conoce como *subempleo visible*.

La segunda dimensión es el *subempleo por ingresos*. Un trabajador subempleado por ingresos trabaja una jornada normal y percibe un salario menor que el mínimo (850 soles cuando se recogieron los datos

utilizados). En contraste, el trabajador adecuadamente empleado por ingresos trabaja una jornada normal y percibe un salario igual o mayor que el salario mínimo. Esta categorización también se conoce como *subempleo invisible*.

La tercera dimensión para categorizar a los ocupados es la existencia de *beneficios más allá del salario*. Esta dimensión suele denominarse, comúnmente, *informalidad*. Sin embargo, la informalidad es un concepto impreciso; no es lo mismo la informalidad laboral que la empresarial. En este documento usaremos la definición laboral, que implica contratar trabajadores sin cumplir fielmente la normativa de beneficios: seguro de salud, pensiones, compensación por tiempo de servicio (CTS),³ vacaciones y gratificaciones. Los informales no obtienen estos beneficios; los formales, sí.

Las dimensiones mencionadas —subempleo por horas, subempleo por ingresos e informalidad laboral— no son excluyentes. Se puede estar adecuadamente empleado —trabajar 40 horas y percibir un salario mayor que el mínimo— e informal: recibir el salario en efectivo, no estar en planilla y no pagar impuestos. La situación inversa también es posible: trabajadores subempleados —trabajan 40 horas y perciben un salario inferior al mínimo— que son formales: están en planilla, pero inscritos como trabajadores a tiempo parcial; reciben un salario y beneficios acordes con las 20 horas que su contrato estipula, pero en realidad trabajan 40 horas.

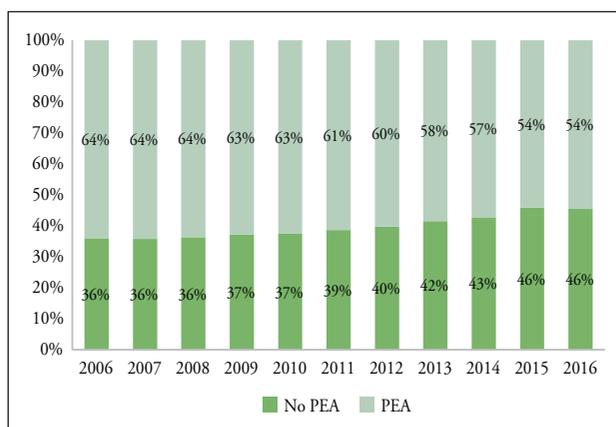
Volviendo, entonces, a las condiciones laborales de los jóvenes, estas nos preocupan por dos razones: a) cada vez menos jóvenes forman parte de la PEA, y b) para los que sí están dentro de la PEA, las condiciones laborales son poco alentadoras.

3 Beneficio pagado por las empresas a los trabajadores, que solo puede ser retirado cuando la relación laboral culmina. El monto anual de la CTS equivale a un sueldo adicional. Viene a ser una especie de seguro de desempleo.

Veamos, en primer lugar, a los jóvenes que han dejado la PEA. En una década, la proporción de jóvenes que forman parte de la PEA cayó en 10 puntos porcentuales: de 64% en el 2006 a 54% en el 2016. Menos jóvenes trabajan o buscan activamente empleo (193 000 jóvenes). El gráfico 4 muestra la tendencia.

Desagregando estos datos por pobreza, la situación no cambia: los jóvenes pobres están dejando la PEA en la misma proporción. Este resultado es, por sí solo, preocupante: los jóvenes están renunciando al mercado laboral, probablemente luego de no conseguir empleo cualquiera o un empleo de calidad. Renunciar al mercado laboral implica renunciar a la búsqueda de todo tipo de empleo: adecuado, subempleo, informal o formal. Es no tener y no buscar, lo cual se convierte por sí mismo en un motivo para preocuparse.

Gráfico 4
Perú: jóvenes que pertenecen a la PEA, 2006-2016
(% del total de jóvenes)



Fuente: ENAHO

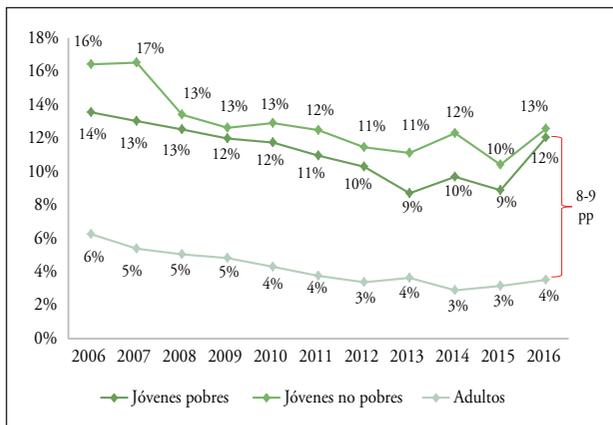
Elaboración propia (GRADE)

En segundo lugar, veamos las condiciones en las que se encuentran los que sí están en el mercado laboral —los que forman parte de la PEA—. Como explicamos líneas antes, quienes están en la PEA caben en dos categorías: a) ocupados, y b) desempleados.

Tradicionalmente se ha prestado más atención a los desempleados. El gráfico 5 muestra la tasa de desempleo de adultos y jóvenes pobres y no pobres. Del 2006 al 2015 el desempleo entre los jóvenes pasó de 14-16% a 9-10%, una reducción de 5 puntos porcentuales que situó el desempleo juvenil en el Perú dentro de los parámetros internacionales.

El hecho de que el desempleo juvenil sea superior al adulto tampoco es preocupante: la literatura señala que el primero suele ser el doble o el triple que el segundo. Sin embargo, en el último año de esta

Gráfico 5
Perú: tasa de desempleo según edad y pobreza, 2006-2016
(% del total de la PEA)



Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

serie, 2016, el desempleo juvenil revirtió su tendencia decreciente: se incrementó en 3 puntos porcentuales hasta llegar a 12-13%, tasa comparable con la del bienio 2007-2008, cuando la pobreza se situaba 15 puntos porcentuales por encima de la actual.

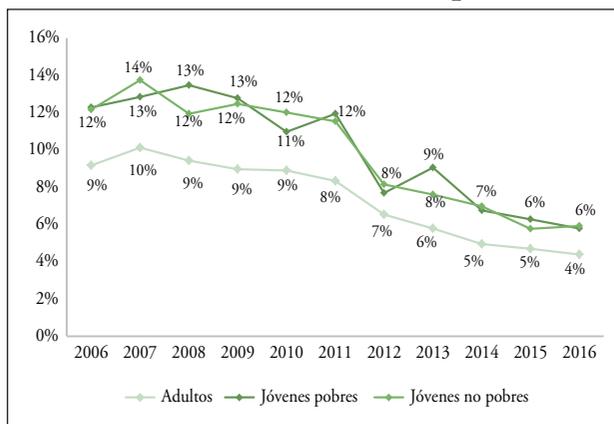
Además, el incremento del desempleo juvenil ha sido más rápido que el incremento del desempleo adulto. Si bien la tasa actual de desempleo juvenil no enciende muchas alertas, debe tomarse en cuenta la velocidad del incremento en comparación con la tasa del desempleo adulto: es una primera señal de que el desempleo juvenil podría dispararse en los próximos años.

Los desempleados son el grupo más vulnerable —pues no perciben ingresos— y el desempleo ha capturado buena parte de la atención de los investigadores del mercado laboral. Sin embargo, como ya explicamos, estar ocupado no es sinónimo de estar *adecuadamente* empleado. Surge, entonces, la pregunta: ¿en qué condiciones trabajan los jóvenes que sí están ocupados? Para contestarla revisaremos las tres dimensiones del empleo adecuado antes señaladas: empleo adecuado por horas, empleo adecuado por ingresos y formalidad laboral (beneficios).

El gráfico 6 muestra las tasas de *subempleo por horas* en el Perú. En el 2016 alrededor de 6% de los jóvenes pobres y no pobres estaban subempleados por horas, una proporción cercana a la del empleo adulto (4%). Además, no había diferencias significativas entre la proporción de jóvenes subempleados pobres y no pobres. Este tipo de subempleo no parece ser un problema, lo que no significa que los jóvenes no trabajen a tiempo parcial. De hecho, sí lo hacen (gráfico 7). Sin embargo, señalan que es por voluntad propia o porque no tienen más horas disponibles, no porque el empleador no lo permita.

Un problema más serio parece existir en el *subempleo por ingresos* —trabajador que cumple una jornada normal y gana un salario por debajo del mínimo—. El gráfico 8 muestra que, a pesar de la reducción

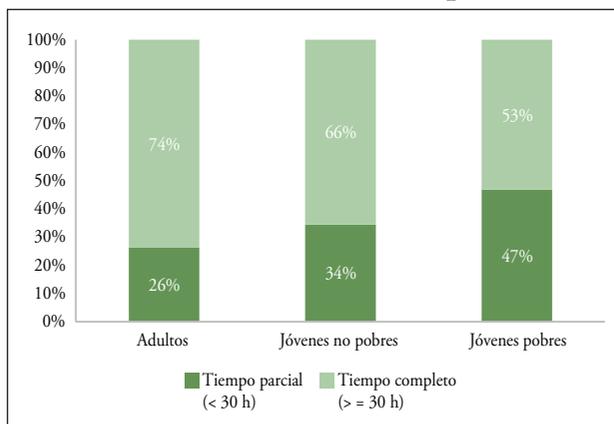
Gráfico 6
Perú: tasa de subempleo por horas según edad y pobreza, 2006-2016
 (% del total de la PEA ocupada)



Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

Gráfico 7
Perú: distribución de horas trabajadas según edad y pobreza, 2016
 (% del total de la PEA ocupada)



Fuente: ENAHO

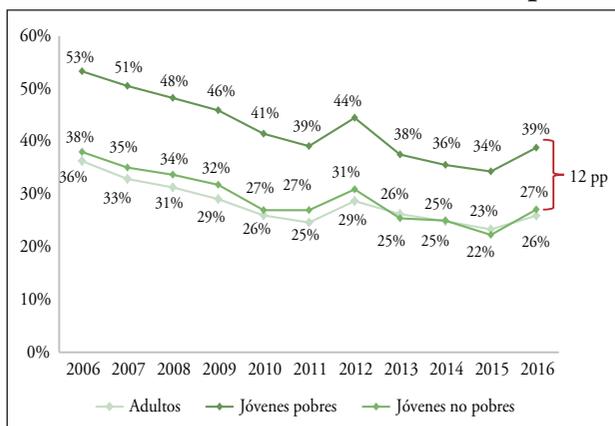
Elaboración propia (GRADE)

habida durante la última década, 40% de los jóvenes pobres aún se encuentran subempleados por ingresos. Más preocupante aún: dicha proporción es 12 puntos porcentuales mayor que la de los jóvenes no pobres y adultos. Trabajar a tiempo completo y ganar un salario por debajo del mínimo tiene consecuencias que van desde la carencia de beneficios hasta la persistencia de las brechas de género (Goldin 2014, OCDE 2015). Más adelante volveremos sobre este punto.

Otro tema importante es el incremento del subempleo en el último año de la serie, 2016, al igual que el del desempleo. La desaceleración económica parece estar afectando más a los jóvenes que a los adultos; y en particular, a los jóvenes pobres.

La tercera dimensión de un empleo adecuado son los *beneficios laborales*. Trabajar debe implicar beneficios más allá del salario: debe proveer seguridad. Por ello, la normativa incluye seguro de salud,

Gráfico 8
Perú: tasa de subempleo por ingresos según edad y pobreza, 2006-2016 (% del total de la PEA ocupada)



Fuente: ENAHO

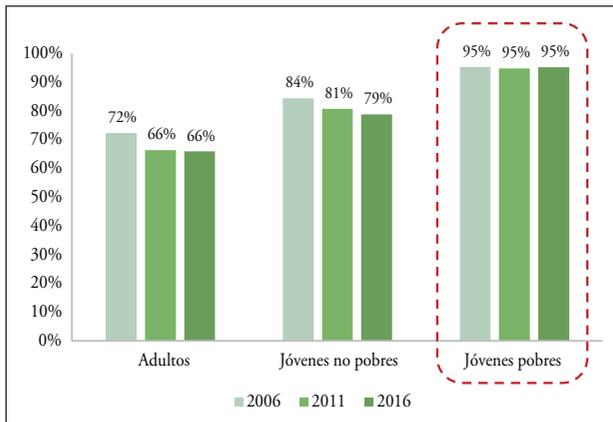
Elaboración propia (GRADE)

pensiones, vacaciones, CTS y gratificaciones, como parte de los beneficios que recibe el trabajador.

Una manera de analizar esta dimensión del empleo adecuado es revisar beneficio por beneficio. Llamar a todo el conjunto “informalidad” es emplear una medida imprecisa, pues no recoge la intensidad de la falta de beneficios. Un trabajador con seguro de salud, pensiones y CTS, pero sin vacaciones, sería informal; y un trabajador sin ninguno de estos beneficios también sería informal. Sin embargo, no se encontrarían en igualdad de condiciones. Por ello, al revisar beneficio por beneficio se obtiene un panorama más completo.

En cuanto al seguro de salud, por ejemplo, el gráfico 9 muestra el porcentaje de jóvenes sin este beneficio: 8 de cada 10. Esta proporción es 13 puntos porcentuales mayor que la de los adultos. Entre los jóvenes pobres la situación es peor: casi todos carecen de seguro de salud: 95%,

Gráfico 9
Perú: trabajadores sin seguro de salud según edad y pobreza, 2006, 2011 y 2016 (% de la PEA ocupada)



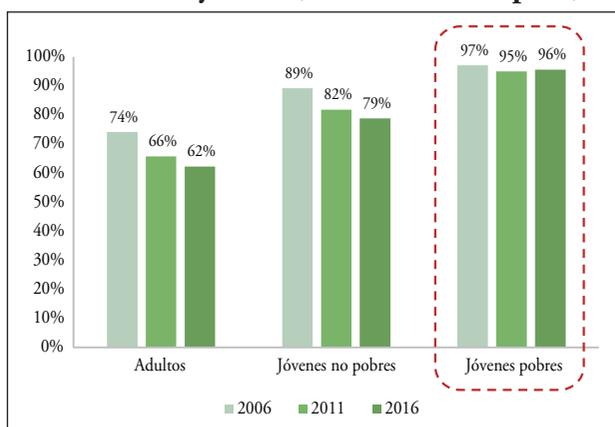
Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

16 puntos porcentuales por encima de los jóvenes no pobres y 20 puntos porcentuales por encima de los adultos. Además, ese 95% de jóvenes trabajadores pobres e informales se ha mantenido estable durante una década. Solo mirando la cobertura de seguro de salud, no ha habido mejoras en la calidad del trabajo de los jóvenes —y menos en la de los jóvenes pobres—.

Otros beneficios laborales son las pensiones y las gratificaciones. El gráfico 10 muestra la proporción de trabajadores adultos y jóvenes sin aporte para pensiones. Al igual que con el seguro de salud, casi ningún joven pobre está afiliado al sistema de pensiones. Es más, el indicador no ha disminuido en los últimos diez años. La situación de los jóvenes no pobres tampoco es alentadora: 8 de cada 10 no están afiliados. El gráfico 11 muestra un escenario muy similar para las gratificaciones. La proporción de jóvenes que reciben gratificaciones

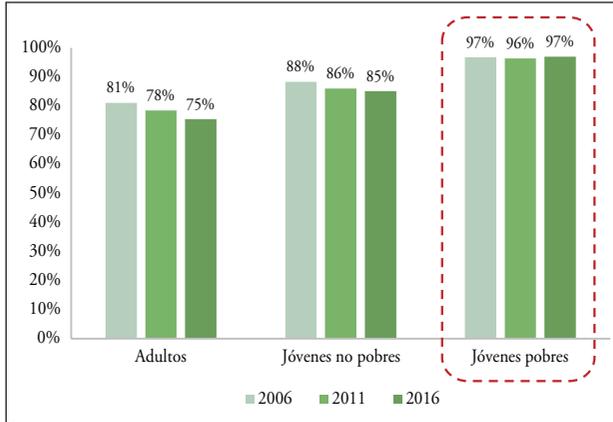
Gráfico 10
Perú: trabajadores sin pensiones según edad y pobreza,
2006, 2011 y 2016 (% de la PEA ocupada)



Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

Gráfico 11
Perú: trabajadores sin gratificaciones según edad y pobreza, 2006, 2011 y 2016 (% de la PEA ocupada)



Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

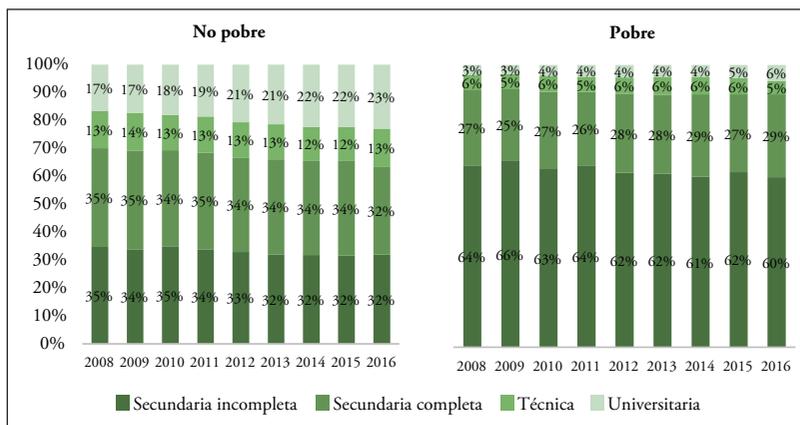
es incluso menor que la de los jóvenes que reciben seguro de salud o aportes para pensiones.

En líneas generales, muy pocos jóvenes trabajadores —2 de 10, en promedio— cuentan con beneficios laborales. Entre los jóvenes pobres, la situación es peor: casi ninguno los tiene.

1.2. Panorama educativo

En términos de la educación, una de las medidas más comúnmente analizadas es el *nivel educativo* alcanzado. El gráfico 12 muestra esta medida para jóvenes pobres y no pobres. Preocupa la situación de los jóvenes pobres en comparación con la de los no pobres. Entre los primeros, solo 30% tienen la secundaria como máximo nivel alcanzado. La proporción de jóvenes pobres que estudian educación superior

Gráfico 12
Perú: distribución de jóvenes según escolaridad y pobreza,
2008-2016 (% del total de jóvenes)



Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

—técnica o universitaria— es aún menor: solo 1 de cada 10. En el caso de los jóvenes no pobres, 70% terminan la secundaria y 36% estudian o culminaron la educación superior (13%, técnica; 23%, universitaria).

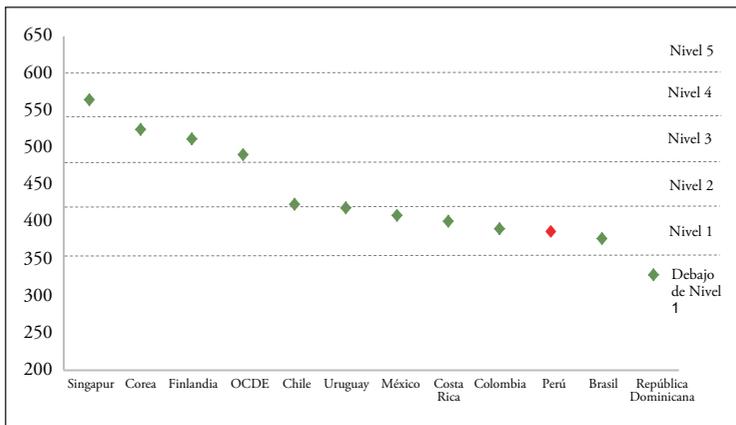
Según Mincer (1957), los resultados laborales se explican en gran medida por a) la educación adquirida, y b) la experiencia laboral/capacitación laboral. Estos son los principales canales por los que una persona acumula capital humano. En consecuencia, los resultados laborales pobres serían el reflejo de una pobre acumulación de capital humano. Se sabe, además, que la escolaridad adquirida solo se convierte en buenos resultados en el mercado laboral si las habilidades adquiridas por el trabajador encajan con las demandas de empleador.

Tradicionalmente, los empleadores buscan trabajadores con habilidades cognitivas. Estas se pueden describir como las capacidades y

los procesos mentales necesarios para el aprendizaje, el procesamiento de información y la toma de decisiones (Borghans y otros 2008). Incluyen, entre otros, la atención, la memoria, la capacidad de evaluación, el razonamiento y el cálculo, la resolución de problemas, y la comprensión y la producción del lenguaje (Berniell y otros 2016).

Los exámenes estandarizados, como la prueba del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), capturan algunas de estas habilidades cognitivas: ciencias, matemáticas y lenguaje. Los resultados de la prueba PISA muestran que los jóvenes peruanos no han desarrollado completamente dichas habilidades. El gráfico 13 muestra que el Perú está en el nivel 1 en matemáticas. Esto significa

Gráfico 13
Habilidades cognitivas: puntaje en la prueba PISA
en matemáticas según países, 2015



Nota: En el Nivel 1, los estudiantes pueden responder a preguntas directas que incluyen toda la información necesaria y donde las preguntas están claramente definidas. En el Nivel 2, preguntas que requieren una inferencia directa. En el Nivel 3, preguntas que requieren inferencias secuenciales. En el Nivel 4, preguntas que requieren formular supuestos en contextos simples. En el Nivel 5, preguntas que requieren formular supuestos en contextos complejos.

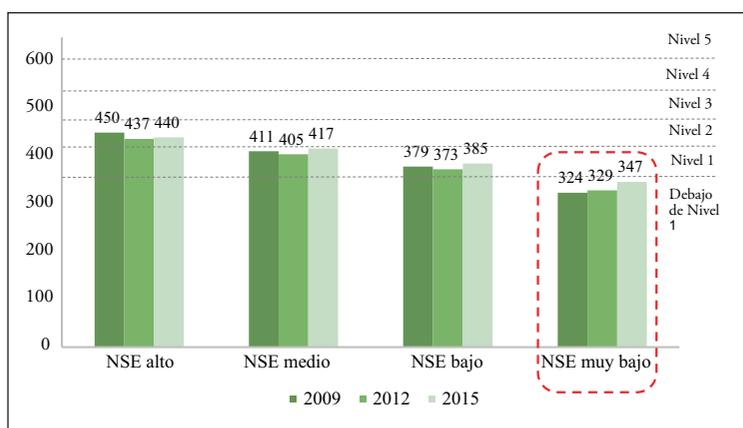
Fuente: MINEDU (2017)

que los estudiantes peruanos solo son capaces de responder preguntas directas que incluyen toda la información relevante.

La evidencia muestra, además, que estos resultados (cognitivos) son peores entre los pobres. El gráfico 14 presenta la diferencia entre los puntajes de estudiantes de los niveles socioeconómicos más alto y más bajo. La brecha, si bien se ha reducido, es de aproximadamente 100 puntos, lo que equivale a una desviación estándar. Una diferencia bastante importante.

Recientemente, en línea con los avances tecnológicos, las empresas están demandando más habilidades socioemocionales que antes. Estas habilidades se relacionan con la personalidad y la capacidad de regulación emocional, tanto de las propias emociones como de las de otras personas (Berniell y otros 2016). Incluyen, entre otras, la perseverancia, el autocontrol, la confianza en los otros y en uno mismo, la autoestima, la resiliencia, la empatía y la tolerancia hacia opiniones distintas (Heckman y Kautz 2013).

Gráfico 14
Habilidades cognitivas en el Perú:
puntaje en la prueba PISA en matemáticas según NSE, 2009-2015



Fuente: MINEDU (2017)

Según una encuesta del Banco Mundial (2011), en el Perú la demanda de habilidades socioemocionales es mayor que la demanda de habilidades cognitivas: mientras que 35% y 20% de las empresas demandan habilidades de matemáticas y lenguaje respectivamente, 40% de las empresas demandan actitud, compromiso y responsabilidad. El mensaje es claro: las empresas están demandando no solo habilidades cognitivas; también requieren habilidades socioemocionales. Esto no implica un reemplazo de habilidades, sino una complementariedad.

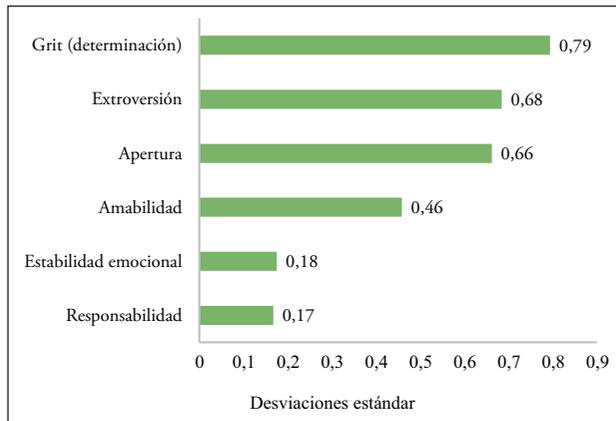
Para el mismo estudio (Banco Mundial 2011) se sostuvieron entrevistas a profundidad en pequeñas y medianas empresas de las ciudades más importantes del país. En ellas, los empleadores revelan que las características que más valoran en un trabajador son su deseo de trabajar, así como su compromiso con el trabajo y la empresa; y la percepción general es que los trabajadores peruanos jóvenes carecen de ellas. Además, los mismos empleadores mencionan que la escasez de habilidades socioemocionales revela una falla de formación de las instituciones de educación básica y superior: no están equipando a sus egresados para encarar las necesidades del mercado laboral.

La literatura internacional ya había señalado hace dos décadas que la demanda de habilidades de las empresas en países desarrollados estaba cambiando. El Banco Mundial (2011) cita evidencia recogida en empresas de Estados Unidos y el Reino Unido durante la década de 1990. Los empleadores norteamericanos mencionaban que la actitud y las habilidades para comunicarse son más importantes que los años de escolaridad, el puntaje en pruebas cognitivas y el desempeño académico. En el caso de los británicos, 62% reportaron que había escasez de habilidades asociadas a actitud, motivación y personalidad, mientras que 43% reportaron escasez de habilidades técnicas (Banco Mundial 2011). Y, dada esta importancia, la literatura también señala la relación positiva entre las habilidades socioemocionales y los resultados laborales (Heckman y otros 2006, Cunha y Heckman 2007, Hanushek y Woessmann 2008).

Entonces, ahora que se demandan más habilidades socioemocionales, ¿cómo les va a los jóvenes en esta dimensión? A pesar de ser características difíciles de medir, existen esfuerzos (imperfectos) por capturarlas. En este documento tomamos en cuenta dos.

El primer esfuerzo son los indicadores autorreportados. Entre estos, las pruebas para recoger los “cinco grandes” rasgos de personalidad —apertura, responsabilidad, extroversión, amabilidad e inestabilidad emocional—, la prueba de Grit para medir la determinación, la escala de autoeficacia, y la escala de autoestima de Rosenberg (Marchioni 2016). El gráfico 15 muestra las habilidades socioemocionales

Gráfico 15
Habilidades socioemocionales en el Perú:
brechas en el test de Grit y los “cinco grandes” según NSE, 2010
(en desviaciones estándar)



Nota: Se comparan los puntajes obtenidos por jóvenes de 15 a 24 años de los NSE más alto y más bajo. Para el más alto se consideran las variables “madre con educación superior”, “vive en la costa” y “asistió a escuela privada”. Para el más bajo, “madre con educación secundaria incompleta”, “vive en la sierra o en la selva” y “asistió a una escuela pública”.

Fuentes: ENHAB (2010), Banco Mundial (2011)

Elaboración propia (GRADE)

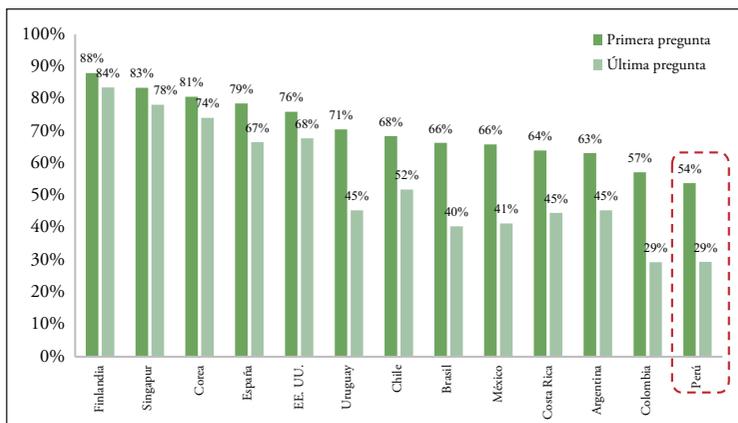
de jóvenes de los niveles socioeconómicos más alto y más bajo en el Perú.⁴ Utilizamos medidas autorreportadas de los “cinco grandes” y de la prueba de Grit (determinación).

Un segundo esfuerzo por capturar las habilidades socioemocionales es la construcción de medidas a partir del desempeño de los individuos al ejecutar tareas en ambientes controlados (Marchioni 2016). La prueba PISA cumple estas condiciones, y Borghans y Schils (2012) explotaron el diseño de esta prueba para medir una habilidad socioemocional: la perseverancia. Ellos proponen que la prueba requiere tanto habilidades cognitivas como socioemocionales. Al comienzo la perseverancia y la determinación no tienen un rol importante; sin embargo, la atención disminuye conforme la prueba avanza: la tasa de éxito de las primeras preguntas es más alta que la de las últimas. La caída es una buena aproximación a la perseverancia y la determinación del alumno. Los datos de la prueba PISA indican que, mientras que en los países nórdicos y asiáticos no hay una caída pronunciada, en los países latinoamericanos sí la hay. El gráfico 16 muestra que en el Perú se produce la caída más pronunciada de Latinoamérica.

La evidencia muestra, entonces, que las empresas están demandando habilidades socioemocionales; y que a los jóvenes peruanos no les va mejor en estas que en las cognitivas. La situación —como en el mercado laboral— también es desalentadora. Sin embargo, existe un tercer grupo que preocupa más que los anteriores: los jóvenes que no estudian ni trabajan, conocidos como *ninis*.

4 Los datos provienen de la Encuesta Nacional de Habilidades Laborales (ENHAB) aplicada en el 2010 por el Banco Mundial.

Gráfico 16
PISA: ratio de éxito para la primera y la última pregunta según país, 2012



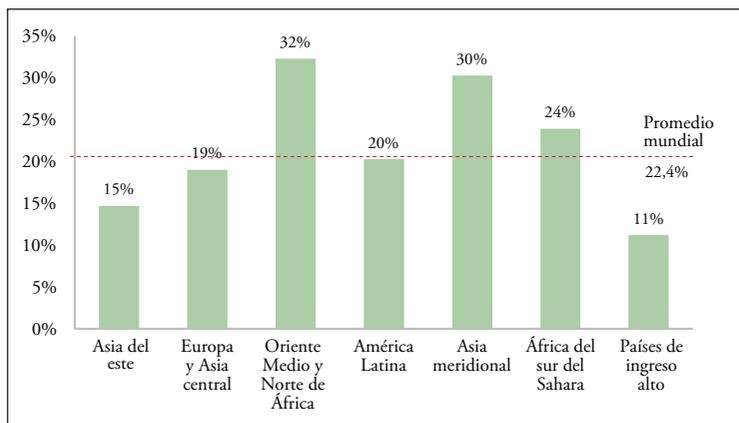
Fuente: Berniell y otros (2016)

1.3. Panorama educativo-laboral

Aquellos jóvenes que no estudian ni trabajan no acumulan capital humano de forma alguna. El gráfico 17 muestra la proporción de ninis de 15 a 24 años en todas las regiones. América Latina está justo por debajo del promedio mundial.

Parecería que Latinoamérica no está tan mal; pero, más allá de la mera participación laboral y de los estudios, cabe preguntarse por la calidad de tal empleo y de tales estudios. Como hemos explorado ya, la evidencia indica que no es buena. Por otro lado, la desagregación de la estadística de ninis también arroja luces interesantes: datos desagregados para el Perú muestran diferentes tendencias según los niveles de pobreza. El gráfico 18 indica que cuanto mayor es la pobreza, mayor es la tasa de jóvenes ninis. En el quintil más pobre cada vez hay más ninis; por el contrario, en el más rico cada vez hay menos. Esta tendencia se observa desde el 2005. ¿Qué la empuja?

Gráfico 17
Jóvenes de 15 a 24 años que no estudian ni trabajan, 2010
 (% del total de jóvenes)



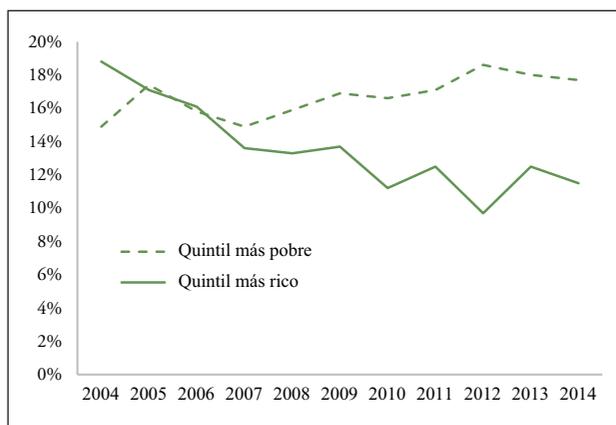
Fuente: De Hoyos y otros (2015)

Un dato adicional del gráfico 18 a tomar en cuenta es el punto de inflexión que se observa durante el 2005, año en el que empieza el auge económico debido a la exportación de materias primas. Este auge se prolongó hasta el 2013, aproximadamente, y luego hubo un período de desaceleración que se viene revirtiendo a partir del 2016. De Balarín y otras (2017) se infiere que las jóvenes pobres perciben el bienio 2016-2017 como un período de “vacas flacas”,⁵ cuando en realidad la economía estaba en plena recuperación. Este dato sugiere que existe un grupo de pobres que no han visto un incremento de sus ingresos gracias a ese auge.

La literatura que estudia la pobreza señala la importancia no solo de su incidencia sino también de su profundidad; esto es, la distancia

5 Durante una entrevista a una joven de San Juan de Lurigancho (Lima), ella menciona que tener un nuevo hijo implicaría tener que ajustarse económicamente aún más de lo que ya se ajusta —por ser un período de vacas flacas— (Balarín y otras 2017).

Gráfico 18
Perú: tasa de jóvenes ninis según pobreza, 2004-2014
 (% del total de jóvenes)



Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

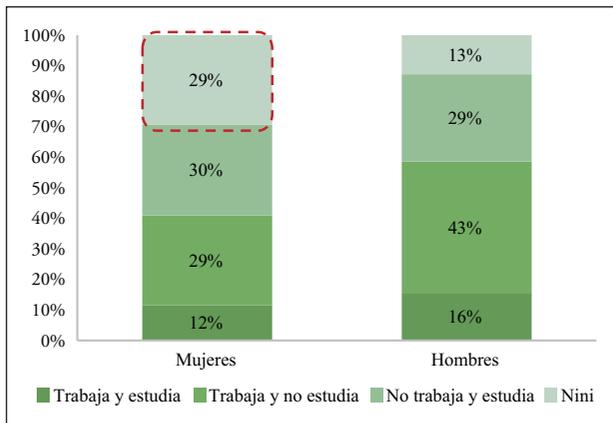
entre el ingreso de los hogares y la línea de pobreza. Aquellos hogares situados a una menor distancia de la línea son los primeros en cruzarla en un período de auge. Sus integrantes constituirían el primer 30% de peruanos que cruzaron la línea de pobreza entre el 2006 (cuando había 50% de pobres) y el 2016 (cuando había 20%).

El 20% restante de los peruanos pobres presentan una pobreza más profunda. A ellos no les llega el auge: no acceden a educación superior y no consiguen empleo. Tiene sentido que en este grupo más pobre se esté incrementando la proporción de ninis: ellos son la pobreza más “dura”. Esto guarda relación con lo primero que mostraban los datos: cada vez menos jóvenes pobres son parte de la PEA. Dentro de la pobreza, cada vez van quedando jóvenes pobres “más profundos”, que no estudian y tampoco buscan trabajo (porque no encuentran).

Lo alarmante de la situación es la desigualdad que se está generando. Estos jóvenes no están acumulando capital humano de ninguna manera. Mientras tanto, entre los jóvenes ricos la proporción de ninis está disminuyendo, probablemente porque son los primeros en beneficiarse de períodos de *boom* económico. Estos últimos están invirtiendo más en capital humano en la forma de años de educación (el auge vino con más oferta educativa) y experiencia laboral (también vino con más empleos). Los pobres, en cambio, no lo están haciendo; y son quienes más lo necesitan. De continuar la tendencia, las disparidades en el mercado laboral solo se van a incrementar.

La desagregación de estos datos según género muestra que el escenario es peor para las mujeres. El gráfico 19 indica que la proporción de ninis de 15 a 24 años es de 30% para las mujeres y de 15% para los hombres. Mientras que 1 de cada 4 mujeres jóvenes pobres no

Gráfico 19
Perú: distribución de jóvenes pobres según sexo
y condición de estudiante/empleo, 2016



Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

trabaja ni estudia, solo 1 de cada 7 hombres jóvenes pobres no trabaja ni estudia.

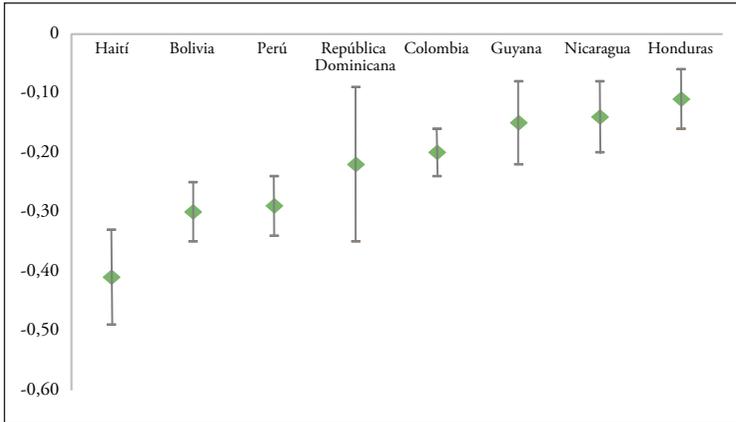
Esto se explica principalmente por el embarazo adolescente, principal factor que afecta el proceso de formación de habilidades —estudiando o trabajando— de las mujeres durante la juventud. El embarazo y cuidado de los hijos pone en riesgo su continuidad en la educación formal y en el trabajo debido al costo —de tiempo y recursos— que estas actividades les suponen (Berniell y otros 2016).

Balarín y otras (2017) señalan precisamente esto para el caso peruano. El embarazo es un obstáculo para estudiar, por razones económicas —gasto en los hijos— y porque el cuidado de los hijos lo asumen las mujeres. El trabajo doméstico peruano sigue siendo, en gran parte, femenino. Una de las entrevistadas por las autoras —Ruth, de 21 años y con una hija de 2 años— menciona que la falta de tiempo es la principal barrera para estudiar. No tiene con quién dejar a su hija. Ser madre podría ser una opción, pero también tiene que trabajar.

La evidencia cuantitativa confirma este patrón. Por el lado de la educación, el gráfico 20 muestra que tener hijos reduce la probabilidad de asistir al colegio. La caída es extremadamente grande: entre 10 y 40 puntos porcentuales (Berniell y otros 2016). En el Perú —como en Bolivia— se produce la segunda caída más profunda: las jóvenes madres peruanas tienen una probabilidad de estudiar 30 puntos porcentuales menor que sus similares sin hijos.

Por el lado del trabajo, utilizando datos del Brasil, Narita y Montoya (2016) muestran la relación negativa entre la oferta laboral de las mujeres y el embarazo adolescente. Lo mismo se encuentra con datos de México: el embarazo adolescente reduce los años de escolaridad, reduce la asistencia escolar y disminuye el número de horas de trabajo. Y también para Chile: el embarazo adolescente reduce sustancialmente la probabilidad de terminar la educación básica (Azevedo y otros 2012).

Gráfico 20
América Latina: probabilidad de jóvenes mujeres de seguir estudiando luego de tener un hijo, 2013



Nota: El gráfico reporta los coeficientes e intervalos de confianza al 90%. Se utilizan datos de mujeres de 15 a 19 años de cada país. La variable dependiente es la asistencia escolar; y la de control, “tiene hijos o está embarazada”.

Fuente: Berniell y otros (2016)

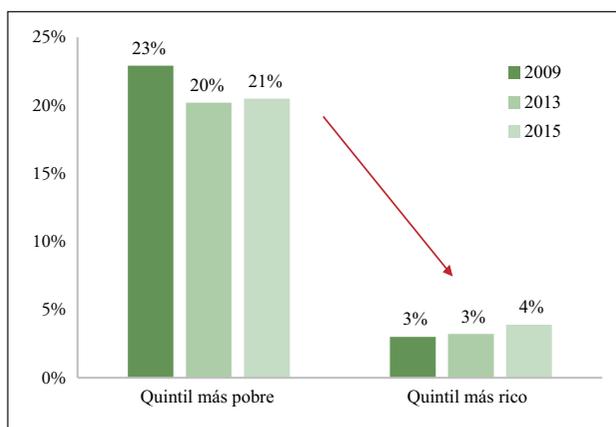
El embarazo adolescente está limitando, entonces, la acumulación de capital humano de las mujeres. Este efecto es particularmente relevante entre las del sector de bajos ingresos, donde a) existe una mayor incidencia de embarazo adolescente, y b) los efectos negativos son más pronunciados.

El gráfico 21 muestra lo primero: las tasas de embarazo adolescente según niveles de pobreza. La incidencia del embarazo adolescente es mayor en los hogares pobres: la tasa para el quintil más pobre es cuatro veces mayor que aquella para el quintil más rico. Este resultado es consistente con lo que encuentran Favara y otros (2016) utilizando los datos peruanos de la encuesta Young Lives: 1 de cada 5 mujeres jóvenes pobres tiene al menos un hijo antes de los 19 años.

Otro resultado interesante de dicho estudio es que, entre jóvenes hombres del mismo rango de edad, solo 1 de cada 20 es padre. Una diferencia enorme. Este resultado se confirma en las entrevistas realizadas por Balarin y otras (2017): de las 15 mujeres que en ese momento participan en su estudio, 11 tienen por lo menos un hijo. Una de ellas indica que en su promoción (del colegio) hubo como 10 mujeres y que, de esas, solo 4 siguen estudiando; las otras ya tienen hijos. Además, señala que ninguno de los chicos es padre todavía. Ellos están principalmente trabajando.

Uniando las dos partes de la evidencia —la relación negativa entre oferta laboral de las mujeres y maternidad, y el hecho de que no pasa lo mismo con los hombres—, se explica la existencia de una brecha salarial de género. Las disparidades que comienzan en la juventud tienen efectos de largo plazo sobre la empleabilidad de las mujeres.

Gráfico 21
Perú: tasa de embarazo adolescente según quintiles de pobreza,
2009, 2013 y 2015



Fuente: ENAHO

Elaboración propia (GRADE)

La evidencia también muestra lo segundo: que el impacto negativo del embarazo es mayor para las jóvenes pobres. El argumento es que tienen menos opciones referidas al cuidado de los hijos y la ayuda en el hogar (Berniell y otros 2016). Utilizando datos de México, Azevedo y otros (2012) encuentran que la probabilidad de empleo de las jóvenes embarazadas se incrementa en 16 puntos porcentuales cuando se incrementa su índice de riqueza en una desviación estándar. Esto se explica por su mejor red social y un mayor apoyo de los padres en el proceso de búsqueda de empleo.

1.4. Más allá del panorama educativo y laboral

Se sabe que el bienestar de una persona depende de factores sobrepasan aspectos individuales como lo educativo y lo laboral. La relación de los jóvenes con sus familiares y la sociedad afecta su sentido de pertenencia; y a su vez, este afecta su bienestar. Según la OCDE (2017), “sentirse bien” también depende de la relación del individuo con el entorno, que incluye factores como la participación cívica y la confianza en instituciones —relación con autoridades/gobierno—, así como el capital social —relación con la familia y con los pares, y conexiones sociales—.

Sobre la confianza en las instituciones, un estudio de la OCDE (2017) señala que los jóvenes peruanos no confían en ellas. El nivel de desconfianza supera la media latinoamericana. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del 2014, 80% de los jóvenes desconfían del Congreso, la Policía y los gobiernos provinciales. La confianza en dichas instituciones en el 2004 era de 45%, 30% y 25% respectivamente. Las razones que explican la reducción de la confianza son, principalmente, la desaceleración económica y la corrupción (OCDE

2017). Asimismo, y en línea con esto, Balarin y otras (2017) encuentran que menos de 3% de los jóvenes participan en organizaciones políticas, juntas vecinales, rondas campesinas o clubes culturales.

El capital social se entiende como las normas, instituciones, valores y opiniones compartidas por un grupo (OCDE 2017). Para los jóvenes pobres, el elemento principal del capital social son las redes de personas a las que tienen acceso, dado que no confían en sus representantes; aquí se encuentran, entonces, la familia y las otras conexiones sociales —los pares y la sociedad—.

La familia cumple un rol crucial en el acceso a información pertinente y adecuada para desarrollar un sentido de pertenencia y bienestar. La familia funciona como un soporte. El estudio de Balarin y otras (2017) muestra diferencias en la transición de los jóvenes pobres que viven con sus familiares en el mismo barrio versus los que no lo hacen. Los familiares y los contactos permiten un acceso al mercado laboral. Los jóvenes pobres entrevistados mencionan que las conexiones son fundamentales para conseguir trabajo y para enterarse sobre los programas de inserción laboral y educativa de las municipalidades.

2. COSTOS PRIVADOS Y SOCIALES DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Como vimos en la sección anterior, la mayoría de los jóvenes pobres ganan un sueldo por debajo del mínimo —están subempleados— y no cuentan con beneficios laborales como seguro de salud, pensiones ni gratificaciones —son informales—. Los jóvenes no pobres, por su parte, también carecen de beneficios laborales. En esta sección estimamos cuánto dinero necesitaría el país para sacar a los jóvenes de esta situación.

2.1. Costo privado (para los jóvenes)

El costo económico privado lo paga el actor directamente involucrado; en este caso, los jóvenes. Para estimarlo, se debe cuantificar cuánto cuesta a) estar subempleado (para los jóvenes pobres, que son quienes tienen dicho problema), y b) no tener beneficios laborales (en este caso, para todos jóvenes).

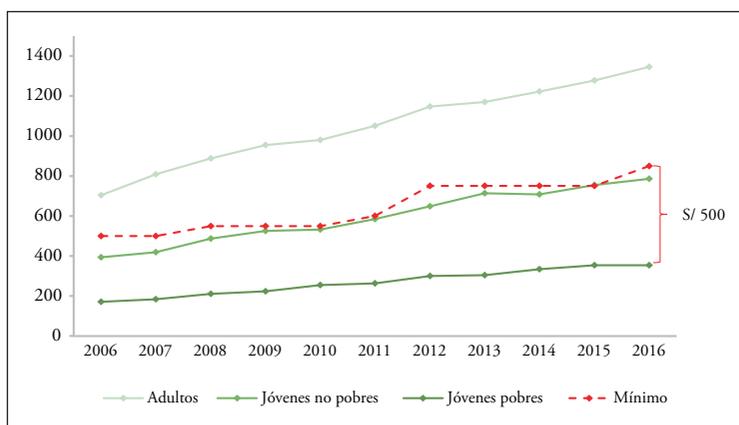
Con el fin de cuantificarlo hemos adaptado las metodologías para medir los costos del desempleo utilizadas por O’Sullivan y otros (2014), y por Mroz y Savage (2005). Estos últimos proponen estimar los ingresos perdidos —o no recibidos— de los jóvenes utilizando el salario promedio de jóvenes comparables que sí están empleados; este sería el costo directo, en ingresos, para los jóvenes. Los primeros, además de los ingresos, calculan la pérdida en beneficios sociales por

estar desempleados; este cálculo adicional permite estimar los costos de la informalidad que, precisamente, implica la falta de beneficios laborales

El costo del subempleo es igual a los ingresos marginales —por encima del salario mínimo— que dejan de percibirse; es decir, recibir el salario mínimo versus recibir lo que actualmente ganan. El costo de la informalidad es el valor de los beneficios sociales que dejan de recibirse.

Calculamos, primero, el promedio de los salarios actuales de adultos, jóvenes no pobres y jóvenes pobres (gráfico 22): el promedio para estos últimos se halla siempre por debajo del salario mínimo. En segundo lugar, les asignamos el salario mínimo a todos los jóvenes pobres que reciben un salario menor. Finalmente, calculamos el gasto que implica dicho incremento salarial. Para ello, es necesario estimar el gasto total en ingresos de los jóvenes pobres antes y después del

Gráfico 22
Perú: salarios según edad y pobreza, 2006-2016
(S/)



Fuente: ENAHO

ejercicio. La diferencia entre ambos es el incremento marginal en el gasto total.

Estos cálculos se muestran en el cuadro 1. En el 2016, por ejemplo, el costo de eliminar el subempleo de los jóvenes pobres habría sido de 1620 millones de soles. Esto equivale a 57% de lo que se gastó ese año en ellos (2860 millones de soles).

Cuadro 1
Perú: costo y beneficiarios de eliminar el subempleo solo de los jóvenes pobres

Año	Gasto anual sin subempleo (millones de S/)	Gasto anual actual (millones de S/)	Diferencia (millones de S/)	Diferencia (% del gasto actual)	Número de jóvenes beneficiados (miles)
2006	7630	3680	3950	107%	819
2007	6470	3360	3110	93%	660
2008	6260	3410	2850	84%	558
2009	5500	3130	2370	76%	459
2010	5190	3270	1920	59%	381
2011	4780	3000	1780	59%	319
2012	5490	3290	2200	67%	349
2013	4890	3110	1780	57%	274
2014	4700	3150	1550	49%	239
2015	4590	3210	1380	43%	222
2016	4480	2860	1620	57%	224

Nota: Los montos de gasto son anuales e incluyen 14 sueldos. El subempleo considerado en el cálculo es el invisible o por ingresos (trabajar jornada completa y ganar menos del salario mínimo). El ejercicio estima cuánto costaría hacer que todos los jóvenes pobres subempleados reciban como ingreso el salario mínimo.

Fuente: ENAHO

El segundo ejercicio busca estimar cuánto costaría tener un subempleo de 0% para todos los jóvenes —ya no solo para los pobres—. El cuadro 2 muestra estos cálculos, que siguen la misma estructura del ejercicio 1. Usando datos del 2016, el costo anual de eliminar el subempleo (o el costo del subempleo) habría sido de 5200 millones de soles. Este monto equivale a 19% de lo que se gastó ese año en ingresos de todos los jóvenes, pobres y no pobres (27 800 millones de soles). El gráfico 23 muestra la situación final —sin subempleo—

Cuadro 2
Perú: costo de eliminar el subempleo de todos los jóvenes
(pobres y no pobres)

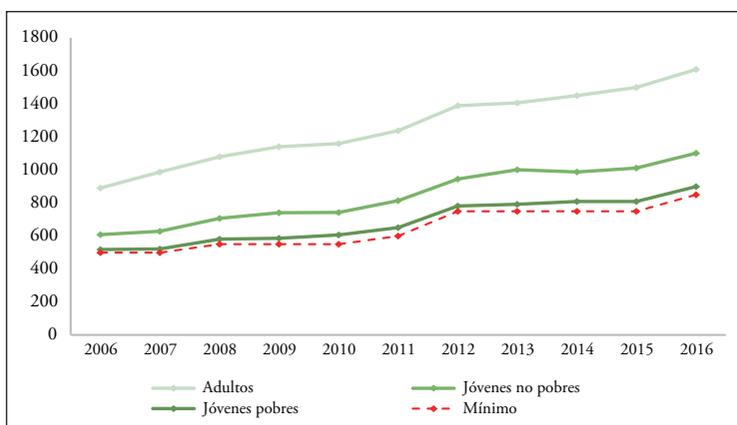
Año	Gasto anual sin subempleo (millones de S/)	Gasto anual actual (millones de S/)	Diferencia (millones de S/)	Diferencia (% del gasto actual)	Número de jóvenes beneficiados (miles)
2006	17 200	11 300	5900	52%	1348
2007	18 300	13 000	5300	41%	1235
2008	21 600	16 200	5400	33%	1192
2009	23 100	18 100	5000	28%	1106
2010	23 200	19 000	4200	22%	948
2011	25 200	20 900	4300	21%	906
2012	31 000	24 900	6100	24%	1085
2013	31 700	26 700	5000	19%	876
2014	30 700	26 000	4700	18%	815
2015	30 900	27 000	3900	14%	722
2016	33 000	27 800	5200	19%	838

Nota: Los montos de gasto son anuales e incluyen 14 sueldos. El subempleo considerado en el cálculo es el invisible o por ingresos (trabajar jornada completa y ganar menos del salario mínimo). El ejercicio estima cuánto costaría hacer que todos los jóvenes subempleados recibieran como ingreso el salario mínimo.

Fuente: ENAHO

tanto para los jóvenes no pobres como para los pobres. Al eliminar el subempleo, el salario mensual promedio de los jóvenes pobres se sitúa justo por encima del salario mínimo; y el de los jóvenes no pobres, aproximadamente 200 soles por encima.

Gráfico 23
Perú: salarios estimados después de eliminar el subempleo
por ingresos, según edad y pobreza, 2006-2016
(S/)



Fuente: ENAHO

En relación con la falta de beneficios laborales —la “informalidad” — realizamos también dos ejercicios para estimar cuánto están dejando de ganar los jóvenes pobres y no pobres. Escogimos el seguro de salud. El primer ejercicio busca estimar cuánto costaría proveer de un seguro de salud a todos los jóvenes pobres (reducir la “informalidad” a 0%). Primero, obtenemos el gasto promedio en EsSalud por año. Segundo, calculamos cuánto se gastó en seguro de salud entre los jóvenes pobres que trabajan. Tercero, calculamos cuánto se habría gastado si todos los jóvenes pobres empleados hubieran contado con

un seguro de salud. Finalmente, la diferencia entre lo que se gastó y lo que se hubiera gastado es el costo de reducir la “informalidad” (el no tener seguro de salud) a 0%.

El cuadro 3 muestra estas estimaciones. Para el 2016, el costo de proveer de seguro de salud resulta de 729 millones de soles; esto es, 1969% de lo que se gastó en ese año (37 millones de soles). Una diferencia considerablemente alta, algo entendible ya que 97% de los jóvenes pobres no cuentan con seguro.

Cuadro 3
Perú: costo de darle seguro de salud solo a los jóvenes pobres

Año	Gasto promedio EsSalud (S/)	Gasto estimado con seguro de salud (millones de S/)	Gasto actual (millones de S/)	Diferencia (millones de S/)	Diferencia (% del gasto actual)	Número de jóvenes beneficiados (miles)
2006	901	1384	65	1319	2017%	1463
2007	895	1169	48	1121	2334%	1252
2008	882	1019	52	967	1845%	1096
2009	917	918	48	870	1818%	949
2010	944	868	43	825	1930%	874
2011	978	797	42	756	1807%	773
2012	969	759	34	725	2116%	748
2013	1043	762	42	720	1694%	690
2014	1164	783	54	729	1351%	627
2015	1251	811	56	755	1356%	603
2016	1327	766	37	729	1969%	549

Fuentes: ENAHO, EsSalud (2016)

El segundo ejercicio es similar al primero, pero considera a todos los jóvenes: tanto pobres como no pobres. De igual manera, calculamos el gasto actual y el gasto estimado —si todos tienen seguro de salud— y obtenemos la diferencia entre ambos montos. Este es el costo

de darles seguro de salud a todos los jóvenes. El cuadro 4 muestra los cálculos. En el 2016 el costo fue de 3099 millones de soles, equivalentes a 459% de lo que se gastó (675 millones de soles). Es un porcentaje elevado, como en el ejercicio anterior, porque 82% de jóvenes no cuentan con seguro de salud.

Cuadro 4
Perú: costo de darle seguro de salud a todos los jóvenes
(pobres y no pobres)

Año	Gasto promedio EsSalud (S/)	Gasto estimado con seguro de salud (millones de S/)	Gasto actual (millones de S/)	Diferencia (millones de S/)	Diferencia (% del gasto actual)	Número de jóvenes beneficiados (miles)
2006	901	2638	261	2377	910%	2638
2007	895	2638	281	2357	838%	2634
2008	882	2679	353	2326	658%	2637
2009	917	2783	390	2394	614%	2610
2010	944	2856	424	2432	574%	2576
2011	978	2931	454	2478	546%	2533
2012	969	3070	535	2535	474%	2616
2013	1043	3230	555	2675	482%	2565
2014	1164	3472	622	2850	458%	2448
2015	1251	3621	654	2967	454%	2372
2016	1327	3774	675	3099	459%	2335

Fuentes: ENAHO, EsSalud (2016)

Este es el monto de los beneficios laborales que los jóvenes están dejando de recibir. Es importante recalcar que son montos utópicos. Lograr el subempleo nulo y la cobertura de seguro de salud completa es imposible. Incluso en países desarrollados existen tanto el desempleo como la informalidad. La informalidad promedio en los países de la OCDE, por ejemplo, fluctúa entre 10% y 40%. Estos montos deben

considerarse la cota superior: es lo máximo que se gastaría si quisiera reducirse a cero ambos problemas. Cualquier objetivo por encima de cero que se establezca costará menos que los montos calculados.

Adicionalmente, es importante mencionar que el costo privado total podría ser mayor que el computado líneas antes, pues no hemos incluido los costos privados de largo plazo. La literatura señala que la calidad del primer empleo es un buen predictor de la calidad del empleo futuro; es una cadena virtuosa —o viciosa—. Así, un salario por debajo del sueldo mínimo no solo reduce los ingresos de los jóvenes hoy —en el monto previamente calculado—, sino también sus ingresos futuros. Este fenómeno se conoce como *scarring effect*.

La idea es que tener un empleo de mala calidad genera una cicatriz, difícil de borrar, en el historial laboral de las personas. Esto se explica por varios motivos. Primero, porque los empleadores perciben un empleo de mala calidad como señal de baja productividad; por lo tanto, se estigmatiza al joven como “mal trabajador”. Segundo, durante los primeros empleos se adquieren habilidades técnicas y socioemocionales claves para conseguir empleos futuros; los empleos de mala calidad no las fomentan. Tercero, esta cicatriz modifica las expectativas laborales de los jóvenes y los hace perder confianza en su propia productividad (Manard y Feldman 2011). Consistentemente, se encuentra que tener un mal empleo cuando se es joven impacta de manera negativa en la calidad del empleo cuando se es adulto (Gregg 2001, Arulampalam 2001, Mroz y Savage 2005, Gangl 2006).

Los montos estimados tampoco incluyen los costos en la salud física y mental de las personas. La literatura señala de manera amplia los efectos sobre la salud que acarrea tener un empleo de mala calidad (Dooley y Prause 2003). Inicialmente, la literatura se concentró en el impacto negativo de estar desempleado (Manard y Feldman 2011), pero publicaciones más recientes señalan que los efectos negativos de

tener un empleo de mala calidad son comparables con los de estar desempleado.

La evidencia muestra que los jóvenes subempleados —visibles o invisibles— presentan una autoestima más baja que los jóvenes correctamente empleados (Prause y Dooley 1997). Otros estudios señalan que el subempleo incrementa la ansiedad (Cassidy y Wright 2008) y la enfermedad física entre los jóvenes subempleados (Sadava y otros 2000). Las enfermedades, tanto físicas como mentales, suponen costos privados: visitas al médico y medicinas, en el mejor de los casos; vivir enfermos, en el peor.

2.2. Costo social

A los costos individuales medidos previamente habría que añadirles los costos sociales. Computarlos requeriría estimaciones y supuestos demasiado complejos. Aquí solo los discutiremos conceptualmente.

Un primer costo social a considerar es el uso de sustancias como el alcohol y las drogas (Dooley y Prause 1998, Ettner 1997). En el caso del abuso del alcohol, este no solo afecta la salud del joven sino también a sus familiares y, en última instancia, a la sociedad. Otro costo social es el relacionado con el crimen: existe evidencia de una relación positiva entre el subempleo y el incremento del comportamiento criminal entre los jóvenes (Andersen y Steffensmeier 1989, Grogger 1998, Krivo y Peterson 2004, Wadsworth 2006); en particular, tasas más altas de arresto por delitos contra la propiedad.

Por el lado la falta de beneficios sociales (informalidad laboral), el principal problema es que casi ningún joven pobre está protegido por alguno de los beneficios. En salud, deberían ser acreedores del Seguro Integral de Salud (SIS) del Ministerio de Salud. Cuando estos jóvenes

estén enfermos utilizarán los recursos del Estado para tratarse, cuando deberían haber sido tratados por EsSalud. Así, se genera un gasto adicional en salud para el gobierno, que no debería ser cubierto por este. De manera similar, aquí debe considerarse el dinero futuro que le costará al Estado mantener a estos jóvenes cuando sean adultos mayores, pues ellos tampoco están aportando a un fondo de pensiones.

Considerando que los recursos del Estado son limitados, este costo extra tiene que provenir de algún lado. Quienes lo pagan son los contribuyentes, en forma de impuestos, y los beneficiarios restantes, en forma de menos recursos disponibles para ellos. Toda la sociedad paga por la falta de beneficios de los trabajadores.

Vale la pena recalcar que informalidad no solo es la falta de beneficios laborales. La empresa no solo está dejando de cumplir sus obligaciones con sus trabajadores sino también, a menudo, con la ley —incluidas las medidas de seguridad—. Esto incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores ante los siniestros, el hacinamiento y la tugurización. Hay jóvenes pobres trabajando en condiciones que se asemejan mucho a la explotación. Este tema cobró particular relevancia en el Perú en junio del 2017, luego de un incendio en un punto de Lima conocido como Las Malvinas. En el incendio murieron dos jóvenes pobres que trabajaban de manera informal. Su tarea era desembalar fluorescentes de marcas chinas para empaquetarlos como marcas reconocidas. Y la cumplían encerrados —con un candado— dentro de *containers*. Su sueldo era de 200 soles a la semana, en ese entonces casi un sueldo mínimo al mes. Sin embargo, no podían salir del *container* para ir al baño, almorzar o comprar agua. Al estar encerrados, no pudieron ser rescatados durante el incendio.⁶ Según la OIT,

6 Véase “Incendio en Las Malvinas: joven que renunció días antes reveló cómo trabajaban en los *containers*”, noticia del diario *La República*. Disponible en <<https://bit.ly/2wXkUtr>>.

las condiciones laborales de estos jóvenes son “formas modernas de esclavitud”. La informalidad permitió dichas condiciones laborales y generó un costo social altísimo.

Por último, otro costo social que se estima tradicionalmente al hablar de informalidad es el monto de los impuestos que dejan de recolectarse. Sin embargo, sin un incremento de la productividad —manteniendo constantes los salarios—, el incremento de la recaudación tributaria sería casi nulo. Según Macera (2017), si volvemos formales a todos los trabajadores informales del Perú, la recaudación adicional sería menor que el 1% del presupuesto nacional, monto que incluye a jóvenes y adultos. Si consideramos que los jóvenes ganan menos que los adultos, el incremento de la recaudación tributaria sería casi nulo.

3. LAS BUENAS INTENCIONES NO SIEMPRE LLEVAN A BUENOS RESULTADOS

Pensar en soluciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes pobres y sus capacidades no es sencillo. Tal como venimos sosteniendo, las personas acumulan capital humano al recorrer dos caminos: la educación y el trabajo. Tiene sentido, entonces, buscar soluciones en ambas vías.

El problema de las malas condiciones laborales de los jóvenes pobres no es nuevo. En las últimas dos décadas se pueden identificar esfuerzos para mejorar su situación, tanto en educación como en capacitación. No obstante, si bien todos los intentos están marcados por buenas intenciones, no todos han llevado a resultados positivos. ¿Por qué sucede esto? Porque en algunos casos “buenas” políticas se instauran sin estudiar los posibles efectos perversos de su implementación; y en otros casos, “malas” políticas se truncan a causa de factores políticos, sin considerar los efectos positivos que tendrían en el mercado laboral. En esta sección analizaremos tres ejemplos de buenas intenciones que terminaron en malos resultados.

En primer término, en cuanto a la educación, hace poco más de dos décadas hubo un cambio drástico relacionado con la creación de universidades, cuando se instituyó el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de las Universidades (CONAFU) y se dictó la Ley de Promoción de la Inversión en la Educación. Los promotores de universidades privadas dejaron de requerir aprobación legal para crearlas y obtuvieron la posibilidad de constituir las como instituciones con fines de lucro.

Estas disposiciones tuvieron efectos considerables sobre la oferta educativa. De 1995 al 2006 se crearon 22 universidades privadas, número que resalta al compararlo con décadas anteriores: de 1917 a 1995 se crearon 28 universidades (MINEDU 2006). Esto es, en 10 años se creó un número de universidades comparable al que se creó en 8 décadas. Esta expansión continuó de manera acelerada: del 2005 al 2015 la oferta privada de universidades en el Perú creció 86%, de 49 a 91 universidades (British Council 2016).

¿Qué implicancia tuvo esto entre los jóvenes pobres? A simple vista se podría creer que los efectos fueron positivos. El objetivo de la reforma fue facilitar el crecimiento de la oferta educativa privada, objetivo que, en efecto, se cumplió (British Council 2016). Las nuevas universidades se caracterizan por tener bajas pensiones y enfocarse en las poblaciones emergentes (Yamada y otros 2013). Así, la mayor oferta incrementó el acceso y, por lo tanto, una mayor proporción de jóvenes pobres accedió a la educación superior. Sin embargo, el análisis no puede quedarse ahí.

El resultado de la reforma no favoreció a los jóvenes, a pesar de lo que se observa a simple vista. Según Lavado y otros (2014), el joven que egresa de una universidad creada después de la desregulación del mercado educativo tiene 1,19 veces más probabilidades de encontrarse desempleado que alguno egresado de una universidad creada antes de la reforma. Este es, justamente, el efecto contrario al que se busca. Incrementar la oferta laboral, por sí sola, no mejora las habilidades de los egresados universitarios.

En segundo término, en cuanto a la capacitación laboral, hay dos reformas a tomar en cuenta en los últimos 20 años. Por un lado, tuvieron efectos importantes en el uso de contratos permanentes la reforma laboral de la década de 1990, que desregulariza el mercado laboral, y la reforma del 2001, que incrementa los costos salariales del despido.

La reforma del 2001 se pensó para proteger los empleos de plazo indefinido. La literatura señala que los empleos permanentes son los de mayor productividad y los que reciben mayor capacitación (Berton y Garibaldi 2012, Cahuc y otros 2013). Este tipo de contrato fomenta el desarrollo de habilidades —mediante las capacitaciones— y la especialización; es decir, permite generar círculos virtuosos respecto a la productividad del trabajador. Por ello, la ley busca promover este tipo de contratación. De hecho, los jóvenes serían los más beneficiados con esta modalidad pues son los que necesitan adquirir más habilidades.

Así, la reforma del 2001 pretende proteger este tipo de contratos incrementando los costos de despido y volviendo casi imposible la separación de la empresa: aquellos trabajadores que pasan por un despido injustificado pueden pedir su reposición. Nuevamente, a simple vista el impacto esperado de una medida como esta sería positivo para los jóvenes, pues ya no podrían ser despedidos fácilmente. Y, en efecto, el objetivo de la reforma se cumplió, puesto que el despido de empleos permanentes es casi nulo. Sin embargo, los efectos fueron negativos: casi ningún trabajador está protegido.

Según Jaramillo y otros (2017), la reforma del 2001 significó una sustitución de cerca de 900 000 empleos permanentes por empleos temporales. El hecho de dificultar el despido de los empleos permanentes hizo que las empresas prefirieran contratar mediante empleos temporales. Esto, según estimaciones de la investigación, generó pérdidas salariales de 6100 millones de soles en el 2015, ya que los empleados temporales perciben, en promedio, salarios más bajos que los empleados permanentes.

Además, la probabilidad de conseguir un empleo permanente para los jóvenes se redujo en 22 puntos porcentuales (pasó de 0,24 a 0,02). Antes de la reforma, 80% de los jóvenes tenían contratos permanentes; luego, solo 2%. Esto supone que 98% de los jóvenes están

desprotegidos (podrían perder su empleo fácilmente). Y cabe recalcar que estos son los jóvenes que tienen contratos formales. Esto es, el efecto contrario al que se buscaba.

¿Qué se pudo/puede hacer? Según los autores, la solución no va por impedir el uso de contratos temporales. Se necesita pensar en cómo reemplazar los regímenes laborales duales —temporales e indefinidos— por un sistema con un solo tipo de contrato. Este régimen incluiría un período de prueba más largo y un sistema de apoyo a la búsqueda de empleo (Jaramillo y otros 2017). Esta es la discusión en países desarrollados como los de la OCDE, de la que queremos formar parte en el 2021.

Por otro lado, y más recientemente, en diciembre del 2014 se aprobó la Ley de Régimen Laboral Juvenil —también conocida como Ley Pulpín— para jóvenes de 18 a 24 años. Duró muy poco: se derogó en enero del 2015. Este régimen otorgaba los siguientes beneficios laborales a los jóvenes: seguro de salud, pensiones y vacaciones (15 días), y permitía a la empresa deducir crédito fiscal por capacitarlos. Los beneficios que no incluía eran CTS, utilidades de la empresa, gratificaciones, 15 días más de vacaciones y asignación familiar. Su corta vida se debió a las críticas frente a este recorte. Se decía que no era “justo” quitarles a los jóvenes esos beneficios.

Los argumentos claves en contra de la Ley Pulpín eran a) el recorte de beneficios para los trabajadores jóvenes, y b) el reemplazo, por el régimen juvenil, de los contratos de aquellos jóvenes ya empleados bajo el régimen general.

Esta discusión dejaba de lado que los jóvenes no contaban —ni cuentan— con ninguno de estos beneficios. Los datos muestran que 80% no tienen un seguro de salud, 82% no cuentan con pensiones y 88% carecen de gratificaciones. Estas cifras son incluso mucho más altas entre los jóvenes pobres. En general, se puede afirmar que 8 de

cada 10 jóvenes no están contratados bajo el régimen general (de estarlo, no podrían ser informales). Entonces, sobre el primer punto, hablar de “recorte de beneficios” implica asumir que los jóvenes tienen beneficios, y los datos muestran que este no es el caso: las gratificaciones, por ejemplo, uno de los beneficios que se recortarían, solo las recibe 1 de cada 10 jóvenes.

Sobre el segundo punto, en el régimen general a tiempo completo solo se encuentran 2% de los jóvenes (Jaramillo y otros 2017). El argumento, entonces, es derogar un proyecto de ley que favorecería —potencialmente— a 80% de jóvenes informales para no quitarle —potencialmente— beneficios a ese 2% de jóvenes. Es importante recalcar que las estadísticas descriptivas muestran que ese 2% son jóvenes educados, no pobres y con las habilidades requeridas por el mercado laboral. Lo que significa que ellos cuentan con las herramientas para negociar sus condiciones laborales. Los jóvenes informales (80%) no las tienen.

Vale la pena aclarar que las críticas a la Ley Pulpín podrían ser válidas en un contexto en el que los jóvenes gozaran de todos los beneficios laborales. No es el caso en el Perú. Se necesita alguna reforma del mercado laboral pensando en la empleabilidad de los jóvenes. ¿Qué se pudo —o se puede— hacer?

La evidencia internacional señala ejemplos de reformas laborales juveniles exitosas. En Colombia, la principal diferencia con la ley peruana es que el Estado asume el costo de contratar jóvenes en lugar de adultos. El argumento clave es que los empleadores siempre van a preferir trabajadores con experiencia. Los jóvenes cargan con un costo por no tenerla, y el gobierno colombiano cree que el Estado debe asumirlo. La empresa que contrata a un nuevo trabajador joven puede restar de sus impuestos a la renta anuales lo que pagó por sus prestaciones. En España existe una legislación similar. Las empresas que

contratan a nuevos trabajadores jóvenes bajo el régimen general pueden reducir 300 euros en impuestos por cada uno. Estas modalidades van en línea con lo propuesto por Jaramillo y otros (2017): mantener un régimen único que busque adaptarse a las necesidades de ciertos grupos.

El mensaje que queda es que el diseño de estas políticas debe estar acompañado de estudios sobre potenciales impactos y de un proceso de diálogo entre los principales actores involucrados. De esta manera se evitará implementar políticas cuyo efecto empeore la situación de aquellos individuos a los que se pretendía ayudar o se evitará derogar propuestas aparentemente malas que, en realidad, eran una buena idea. Pero más allá de esto, la experiencia demuestra también la necesidad de estrategias efectivas de comunicación de las medidas. Estas deben abarcar a todos los agentes involucrados, y tener mensajes claros para cada uno de ellos acerca de los pros y contras de las medidas.

4. ALGUNAS OPCIONES DE POLÍTICA

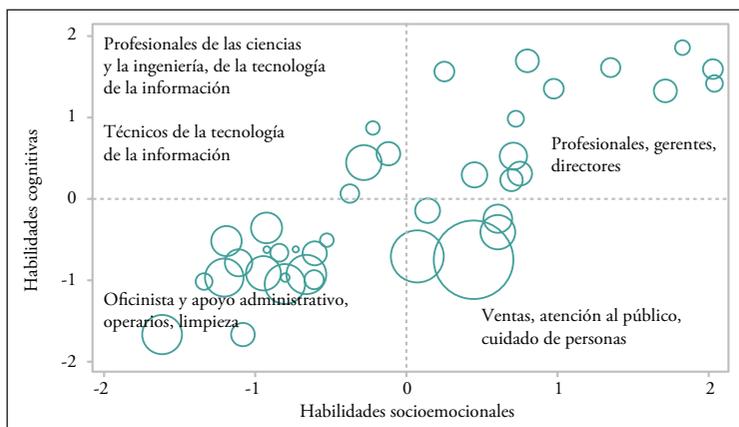
De la sección anterior obtenemos algunos ejemplos de medidas que no funcionan para mejorar la situación de los jóvenes pobres, y que se deben tratar de revertir. Naturalmente, surge la siguiente pregunta: ¿qué medidas sí se pueden aplicar para mejorar su situación? La respuesta se puede abordar desde dos frentes: por el lado de la oferta y por el lado de la demanda laboral.

Por el lado de la oferta laboral sabemos que los jóvenes necesitan más y mejores habilidades. Debido a los cambios tecnológicos, las habilidades que hoy demandan las empresas son muy distintas de aquellas demandadas hace 20 años. Además, se espera que estos cambios sigan sucediendo, cada vez a una tasa más rápida. Por ejemplo, en la actualidad las habilidades socioemocionales han ganado importancia y se han vuelto casi igual de relevantes que las habilidades cognitivas. Ahora bien: no basta con enfocarse en las habilidades socioemocionales. El conjunto de habilidades requeridas varía notablemente por ocupación: cada una demanda un distinto set de habilidades.

En el gráfico 24 se observan los requerimientos de habilidades cognitivas y socioemocionales para 29 ocupaciones en las principales ciudades de América Latina (Berniell y otros 2016). Cada burbuja representa una ocupación distinta. Su posición en el gráfico indica la demanda de habilidades socioemocionales y cognitivas (estandarizadas y centradas en cero). La medida de la burbuja indica el tamaño relativo de la ocupación respecto al empleo total.

De este gráfico se extraen tres mensajes importantes. El primero es que hay mucha variación en los requerimientos de habilidades por tipo de ocupación. El segundo mensaje es que existe una correlación positiva entre las habilidades cognitivas y no cognitivas. La mayoría de empleos demandan ambas habilidades, mientras que una menor proporción de empleos demandan un tipo de habilidad por encima de otra. Finalmente, el tercer mensaje es que si bien existen trabajos que requieren bajos niveles de habilidades, estos brindan escasos ingresos. Si se quiere incrementar el bienestar de los jóvenes, se debe buscar obtener empleos con altos ingresos; y estos requieren ambas habilidades.

Gráfico 24
América Latina: requerimientos de habilidades cognitivas y socioemocionales según ocupación laboral, 2015



Fuente: Berniell y otros (2016)

Aquí se debe resaltar el rol de los sistemas de capacitación y del sistema educativo. El desarrollo de habilidades relevantes entre los jóvenes pobres es aún una tarea pendiente. La buena noticia es que estudios recientes revelan que las habilidades son moldeables incluso

después de los primeros años de formación. Esto significa que nunca es tarde para trabajar en el desarrollo de estas habilidades. Para moldear las habilidades de los jóvenes se necesitan esfuerzos conjuntos del sistema educativo —primaria, secundaria, técnica y universitaria— y del sistema de capacitación profesional.

En este empeño se ubican los programas nacionales de becas que el gobierno ha implementado en los últimos años, como Beca 18. Este fue creado por el Ministerio de Educación para permitir que jóvenes pobres accedan a educación superior. La beca es integral: no solo financia la universidad, sino también el alojamiento, la alimentación y los materiales de estudio. Es muy pronto para evaluar cuantitativamente los impactos del programa —la primera promoción se graduó el 2016—. Sin embargo, Balarin y otras (2017) señalan que el alcance de Beca 18 es todavía limitado en cobertura y difusión. Los jóvenes pobres no lo conocen y esta es la principal barrera de acceso.

Un punto adicional a tomar en cuenta es que, como ya mencionamos, la mejora de las habilidades entre los jóvenes pobres no es suficiente para que consigan un trabajo de buena calidad. Por su condición de jóvenes, no tienen experiencia; por lo tanto, tampoco cuentan con referencias. Además, su condición de pobres implica que no tienen acceso a mentores durante el proceso de búsqueda de empleo.

Los programas de colocación laboral y el mayor acceso a información pública aparecen como soluciones para cerrar estas brechas de conexiones. Como ya anotamos, trabajar y estudiar son los canales principales para la acumulación de capital humano. Los programas que fomentan la inserción laboral de los jóvenes los ayudan encontrar un trabajo. Las plataformas de información abierta ayudan a quienes carecen de las habilidades a identificar las demandas del mercado laboral; así podrían fortalecer aquellas que el mercado laboral efectivamente necesita.

Sobre los programas de colocación laboral, existe en el Perú desde 1996 la red Centro de Información Laboral (CIL) PROEmpleo. Esta es una red pública del Ministerio de Trabajo que mejora la empleabilidad de grupos vulnerables, como los jóvenes pobres, las personas discapacitadas y las personas mayores. Trabaja con centros de educación técnica, organizaciones no gubernamentales, municipalidades, iglesias e institutos. Después de muchos años de operación, la red ha mostrado resultados positivos pero modestos: 23 642 personas consiguieron trabajo como resultado de los servicios de la red. Este número equivale a 28% de los inscritos en la red y a 68% de los puestos de trabajo ofrecidos por las empresas. Este programa, a pesar de ser una experiencia positiva, se mantiene casi como piloto.

Otra herramienta para insertar a los jóvenes en el mercado laboral es el Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJoven). Este consiste básicamente en financiar la capacitación teórica y práctica de un grupo de beneficiarios pertenecientes a una determinada población objetivo.

PROJoven también ha tenido resultados alentadores. En el 2002, Ñopo y otros evaluaron el impacto del programa entre los beneficiarios de la sexta convocatoria. Encontraron que el programa había incrementado la inserción laboral de los jóvenes en 6% (versus jóvenes con características socioeconómica similares que no formaron parte del programa). Asimismo, hallaron que PROJoven incrementó en 18% el salario por hora de los jóvenes empleados luego de pasar por el programa. Este es un aumento sobre el salario que hubieran recibido de estar empleados sin haber recibido la capacitación del programa. Finalmente, también encontraron que el número de horas trabajadas también se incrementaba en 5,5%: los beneficiarios trabajaban 2,71 horas adicionales. Otros autores también han evaluado el efecto de PROJoven en cohortes distintas y hallaron impactos positivos sobre la empleabilidad y los ingresos (Chacaltana y Sulmont 2004, MTPS 1998, Burga 2003).

Sobre el acceso a la información, existe la iniciativa Ponte en Carrera. Esta es una página web para jóvenes, lanzada en el 2015 como una iniciativa pública privada. La página presenta información sobre títulos, universidades y empleabilidad. Yamada y otros (2016) encontraron que el impacto potencial de Ponte en Carrera es enorme. Si el 1% de los jóvenes que hoy ganan menos de lo que invirtieron en su educación superior hubieran tenido la oportunidad de tomar una mejor decisión, su ingreso promedio sería mayor respecto al actual. Si se suman los incrementos salariales durante toda la vida laboral de este 1% de jóvenes, el acumulado sería de entre 4,5 y 5,6 millones de soles. Este es el valor social de Ponte en Carrera.

Iniciativas similares producidas en Colombia y Chile han sido exitosas, por lo que se esperan resultados similares en el Perú. Sin embargo, el desafío continúa y se necesita que los jóvenes visiten periódicamente el sitio web. Además, es necesario mantener la información actualizada y comprensible, para que la población objetivo pueda entenderla fácilmente.

Por el lado de la demanda también hay mucho por hacer. Si bien las empresas saben perfectamente qué habilidades están buscando para su fuerza laboral, esta información no es clara para quienes postulan a los puestos de trabajo. Es importante especificar detalladamente las habilidades que necesitan para la fuerza de trabajo que contratan. Si las señales sobre la demanda de habilidades se aclaran, los mercados de capacitación y los sistemas educativos serán más capaces de adaptarse y reaccionar a esa demanda.

Para que los flujos de información efectivamente discurren, también sería bueno contar con una plataforma. Experiencias internacionales exitosas presentan un marco nacional de cualificaciones. Dicho marco proporciona un terreno común para el diálogo entre los agentes, y facilita la coordinación y los flujos de información.

Finalmente, la coordinación es clave para la empleabilidad de los jóvenes pobres. Es necesario mantener una coordinación activa entre todos los agentes relevantes —centros de capacitación, intermediarios laborales, empresas y sector público— para detectar anticipadamente las demandas del mercado, las nuevas tendencias, las intervenciones efectivas y las experiencias exitosas. La difusión del conocimiento depende en gran medida de la conexión de la red. Este es el principal desafío para lograr la empleabilidad de los jóvenes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andersen Allan, Emilie y Darrell J. Steffensmeier (1989). Youth, underemployment, and property crime: differential effects of job availability and job quality on juvenile and young adult arrest rates. *American Sociological Review*, 54(1), 107-123.
- Arulampalam, Wiji (2001). Is unemployment really scarring?: effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111, F585-F606.
- Azevedo, Joao Pedro; Marta Favara, Sarah H. Haddock, José Luis López-Calva, Miriam Muller y Eizabeth Perova (2012). *Embarazo adolescente y oportunidades en América Latina y el Caribe: sobre maternidad temprana, pobreza y logros económicos*. Banco Mundial: Washington, DC
- Balarin, María; Lorena Alcázar, María Fernanda Rodríguez y Cristina Glave (2017). *Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima*. Documentos de Investigación, 84. Lima: GRADE.
- Banco Mundial (2011). *Strengthening skills and employability in Peru*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Berniell, Lucila; Dolores de la Mata, Raquel Bernal, Adriana Camacho, Felipe Barrera-Osorio, Fernando Álvarez, Pablo Brassiolo y Juan F. Vargas (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida:*

- los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral.* Reporte de Economía y Desarrollo 2016. Bogotá: CAF.
- Berton, Fabio y Pietro Garibaldi (2012). Workers and firms sorting into temporary jobs. *The Economic Journal*, 122(562), F125-F154.
- Borghans, Lex; Angela Lee Duckworth, James J. Heckman y Bas ter Weel (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972-1059.
- Borghans, Lex y Trudie Schills (2012). *The leaning tower of Pisa: decomposing achievement test scores into cognitive and noncognitive components*. Manuscrito no publicado.
- British Council (2016). *La reforma del sistema universitario peruano: internacionalización, avance, retos y oportunidades*. Lima: British Council.
- Burga, Cybele (2003). *Re-evaluando PROjoven: propensity score matching y una evaluación paramétrica*. Lima: CIES, Programa de Investigación en Temas Económicos y Sociales.
- Cahuc, Pierre; Stéphane Carcillo, Ulf Rinne y Klaus F. Zimmermann (2013). Youth unemployment in old Europe: the polar cases of France and Germany. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(1), 18.
- Cassidy, Tony y Liz Wright (2008). Graduate employment status and health: a longitudinal analysis of the transition from student. *Social Psychology of Education*, 11, 181-191.
- Chacaltana, Juan y David Sulmont (2004). Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. En Norberto García (ed.), *Políticas de empleo en Perú* (pp. 223-298). Lima: CIES y Red de Políticas de Empleo.

- Cunha, Flavio y James Heckman (2007). The technology of skill formation. *American Economic Review*, 97(2), 31-47.
- De Hoyos, Rafael; Anna Popova y Halsey Rogers (2015). *Out of school and out of work: a diagnostic of ninis in Latin America*. Washington, DC: Banco Mundial. Informe previo para el estudio Ninis en América Latina.
- De Hoyos, Rafael; Halsey Rogers y Miguel Székely (2016). *Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Dooley, David y JoAnn Prause (1998). Underemployment and alcohol misuse in the national longitudinal survey of youth. *Journal of Studies on Alcohol*, 59, 669-680.
- Dooley, David y JoAnn Prause (2003). *The social costs of underemployment*. Nueva York: Cambridge University Press.
- ENAH0 (2006-2016). *Encuesta Nacional de Hogares*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- ENDES (2009-2015). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- ENHAB (2010). *Encuesta Nacional de Habilidades*. Lima: Banco Mundial.
- EsSalud (2016). *Principales indicadores de salud 1990-2016*. Lima: Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto de EsSalud.
- Ettner, Susan (1997). Measuring the human cost of a weak economy: Does unemployment lead to alcohol abuse? *Social Science & Medicine*, 44, 251-260.
- Favara, Mata; Pablo Lavado y Alan Sánchez (2016). *Understanding teenage fertility, cohabitation, and marriage: the case of Peru*. *Avances de Investigación*, 22. Lima: GRADE.

- Gangl, Markus (2006). Scar effects of unemployment: an assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71(6), 986-1013.
- Goldin, Claudia (2014). A grand gender convergence: its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Gregg, Paul (2001). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. *The Economic Journal*, 111, F626-F653.
- Grogger, Jeff (1998). Market wages and youth crime. *Journal of Labor Economics*, 16, 756-791.
- Hanushek, Eric y Ludger Woessmann (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607-668.
- Heckman, James y Tim Kautz (2013). Fostering and measuring skills: interventions that improve character and cognition. NBER Working Paper.
- Heckman, James; Jora Stixrud y Sergui Urzua (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics*, 24(3), 411-482.
- INEI (2017). *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2016*. Lima: INEI.
- Jaramillo, Miguel; Julio Almonacid y Luciana de la Flor (2017). *Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma laboral del 2001*. Avances de Investigación, 30. Lima: GRADE.
- Krivo, Lauren y Ruth Peterson (2004). Labor market conditions and violent crime among youth and adults. *Sociological Perspectives*, 47, 485-505.

- Lavado, Pablo; Joan Martínez y Gustavo Yamada (2014). *¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. Documento de Trabajo, 2014-021. Lima: BCRP.
- Macera, Daniel (2017, 27 de noviembre). El santo grial. *El Comercio*. *Día 1*, 4.
- Manard, Douglas C. y Daniel Feldman (2011). *Underemployment: psychological, economic and social challenges*. Nueva York: Springer Science+Business Media.
- Marchioni, Cynthia G. (2016). *Habilidades no cognitivas en América Latina. Una medición desde pruebas estandarizadas*. Documento de Trabajo 2016/04. CAF.
- Mincer, Jacob (1957). *A study of personal income distribution*. (Tesis de doctorado no publicada). Universidad de Columbia.
- MINEDU (2006). *La universidad en el Perú: razones para una reforma universitaria*. Lima: MINEDU.
- MINEDU (2017). *El Perú en PISA 2015: informe nacional de resultados*. Lima: MINEDU. Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes.
- MTPS (1998). La evaluación de proyectos de inversión social: impacto del programa de capacitación laboral juvenil (PROJoven). *Boletín de Economía Laboral*, 3, 9.
- Mroz, Thomas A. y Timothy Savage (2005). The long-term effects of youth unemployment. *The Journal of Human Resources*, 41, 259-293.
- Narita, Renata y María Dolores Montoya (2016). Teenage motherhood, education, and labor market outcomes of the mother: evidence from Brazilian data. *Economía*, 17(2), 238-252.

- Ñopo, Hugo; Miguel Robles y Jaime Saavedra (2002). *Una medición del impacto del programa de capacitación juvenil PROjoven*. Documento de Trabajo, 36. Lima: GRADE.
- Ñopo, Hugo (2005). Las diferencias de género en los mercados de trabajo peruanos. *Análisis & Propuestas*, 8, 1 y 5-8.
- OCDE (2015). *In it together: why less inequality benefits all*. París: OECD.
- OCDE (2017). *Estudio de bienestar y políticas de juventud en el Perú*. Proyecto OCDE-UE Inclusión Juvenil. París: OECD.
- O'Sullivan, Rory; Konrad Muggleston y Tom Allison (2014). *In this together: the hidden cost of young adult unemployment*. Washington, DC: Young Invincibles.
- Prause, JoAnn y David Dooley (1997). Effect of underemployment on school-leavers' self-esteem. *Journal of Adolescence*, 20, 243-260.
- Prause, JoAnn y David Dooley (2001). Favorable employment change and psychological depression: a two-year follow-up analysis of the National Longitudinal Survey of Youth. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 282-304.
- Sachs, Jeffrey (2005). *The end of poverty: how we can make it happen in our lifetime*. Nueva York: Penguin.
- Sadava, Stanley; Roisin O'Connor y Don McCreary (2000). Employment status and health in young adults: economic and behavioural mediators? *Journal of Health Psychology*, 5, 549-560.
- Wadsworth, Tim (2006). The meaning of work: conceptualizing the deterrent effect of employment on crime among young adults. *Sociological Perspectives*, 49, 343-368.

- 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*, 40(72), 7-32.
- Yamada, Gustavo; Pablo Lavado y Nelson Oviedo (2016). *Valor de la información en educación superior y efecto de la calidad universitaria en remuneraciones en el Perú*. Documento de Trabajo, 57. Lima: Asociación Peruana de Economía.

Ser joven en el Perú: educación y trabajo

se terminó de editar en el
mes de mayo del 2018.