



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

**Escuela de  
Postgrado**

**EMPLEO JUVENIL: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS  
JÓVENES EN LIMA METROPOLITANA**

**Trabajo de Investigación presentado  
para optar al Grado Académico de  
Magíster en Gestión de la Inversión Social**

**Presentado por:**

**Srta. Alarcon Morales, Juliana Santa Felicia**

**Sr. Choque Guzman, Jose Miguel**

**Sra. Mendoza Martinez, Silvia Alina**

**Srta. Rivera Barzola, Susan Yasmeeen**

**Asesora: Alexandra Ames Brachowicz**

**[0000-0003-1105-5245](tel:0000-0003-1105-5245)**

**Lima, diciembre de 2024**

## REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO

A través del presente, Juan Carlos Ubillús Ramírez deja constancia que el trabajo de investigación titulado: "EMPLEO JUVENIL: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EN LIMA METROPOLITANA" presentado por Juliana Santa Felicia Alarcon Morales, con el D.N.I.46647121, doña Susan Yasmeen Rivera Barzola, con el D.N.I. 70520586, don Jose Miguel Choque Guzman, con D.N.I.43403661 y doña Silvia Alina Mendoza Martinez, con D.N.I.10160570 , para optar al Grado de Magíster de Gestión de la Inversión Social fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin del programa Blackboard el 19 de agosto de 2025 dando el siguiente resultado.

turnitin Ir a Vista nueva JOSÉ MIGUEL CHOQUE GUZMÁN 20241227\_MGSI...

Resumen de coincidencias

**18 %**

18

1 cdn.www.gob.pe 4 %

2 img.fpderecho.pe 1 %

3 www.oeli-conicet.gov.ar 1 %

4 cienciasociales.edu.uy <1 %

5 www.coursehero.com <1 %

6 nullan.mdp.edu.ar <1 %

EMPLEO JUVENIL: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EN LIMA METROPOLITANA

Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Gestión de la Inversión Social


Presentado por:

Srta. Alarcon Morales, Juliana Santa Felicia

Sr. Choque Guzman, Jose Miguel

Sra. Mendoza Martinez, Silvia Alina

Fecha: 19 de agosto de 2025

  
Juan Carlos Ubillús Ramírez  
Jefe Académico

Dedicamos el presente trabajo a nuestros seres queridos por su apoyo incondicional.

Agradecemos a la vida por permitirnos contribuir un grano de arena al bienestar común en nuestro país y a los nuestros profesores de la UP que contribuyeron en la elaboración de este trabajo de investigación.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La investigación “Empleo juvenil: Análisis del mercado laboral de los jóvenes en Lima Metropolitana” consta de 6 capítulos. El estudio se centra en explorar, identificar y examinar los principales desafíos que afrontan los jóvenes en su búsqueda de empleo y transición al mercado laboral, para ello en el Capítulo I se presenta como objetivo analizar qué limitantes existen para que los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana obtengan un empleo decente. En los capítulos II, III y IV se analizan las principales limitaciones a nivel de la demanda laboral, oferta laboral y políticas públicas vigentes en nuestro país, con la finalidad de elaborar propuestas que busquen mejorar la empleabilidad de este grupo poblacional.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque del método mixto, que se expone en el Capítulo III, para lo cual se aplicó una estrategia secuencial exploratoria desarrollada en dos fases. El análisis se encuentra en el Capítulo IV. En la primera fase se recolectó y analizó datos cualitativos a partir de entrevistas y análisis documental para identificar las principales limitaciones del mercado laboral juvenil. A partir de los resultados de este primer análisis, se inició con la segunda fase de recolección y análisis de datos cuantitativos. Este segundo análisis permitió, a partir de un análisis de correlaciones, identificar la conexión de las variables representativas y la empleabilidad del mercado laboral juvenil. Además, se pudo complementar la revisión de las limitantes del mercado laboral juvenil y se resolvió el objetivo general. Además, se determinan las conclusiones (Capítulo V) con la verificación de cada una de las hipótesis planteadas en el presente trabajo y se establecieron algunas recomendaciones para el diseño de las políticas de empleo juvenil en el Capítulo VI.

## ÍNDICE

<b>1. Capítulo I: Introducción</b>	<b>6</b>
1.1. Planteamiento del problema	6
1.2. Justificación	8
1.3. Objetivos general y específicos	9
1.3.1. Objetivo general:	9
1.3.2. Objetivos específicos:	9
1.4. Hipótesis general:	9
1.4.1. Hipótesis específica 1:	9
1.4.2. Hipótesis específica 2:	9
1.4.3. Hipótesis específica 3	9
1.4.4. Hipótesis específica 4	10
1.5. Esquema del resto de la tesis.	10
<b>2. Capítulo II: Marco teórico</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Descripción y análisis.</b>	<b>10</b>
2.1.1. Problemática del empleo juvenil en la agenda nacional e internacional	10
2.1.2. Políticas de empleo a nivel internacional	11
2.1.3. Implementación de políticas de empleo juvenil en el mundo	14
2.1.4. Situación de la política laboral en el Perú	17
2.1.5. Situación de programas sociales en el Perú	17
2.1.6. Legislación laboral en Perú	20
2.1.7. Inspecciones laborales en Perú	20
2.1.8. Otros conceptos importantes	21
a) Empleabilidad	21
b) Producto bruto interno:	22
c) <i>Stock</i> empresarial	23
d) Rotación laboral	23
e) Sistema de pensiones	24
f) Salario real y nominal	24
g) Empleo decente	25

h)	Subempleo	26
i)	Tasa de desempleo	26
<b>3.</b>	<b>Capítulo III: Metodología</b>	<b>26</b>
<b>3.1.</b>	<b>Diseño de la investigación</b>	<b>26</b>
<b>3.2.</b>	<b>Descripción de la metodología</b>	<b>27</b>
3.2.1.	Metodología cualitativa	27
3.2.2.	Metodología cuantitativa	31
<b>4.</b>	<b>Capítulo IV: Resultados</b>	<b>32</b>
<b>5.</b>	<b>Capítulo V: Conclusiones</b>	<b>62</b>
<b>6.</b>	<b>Capítulo VI: Recomendaciones generales</b>	<b>64</b>
<b>7.</b>	<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>66</b>
<b>8.</b>	<b>Anexos</b>	<b>71</b>

## 1. Capítulo I: Introducción

### 1.1. Planteamiento del problema

En el periodo 2015 – 2019, los mercados laborales de la región de América Latina y el Caribe se deterioraron y se alejaron del cumplimiento de la meta del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal], Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019); esta situación ha perjudicado los niveles socioeconómicos e incrementado la vulnerabilidad en algunos países de la región.

Esta problemática se agudizó los últimos años debido a los efectos de la pandemia, conforme lo indicado por el Observatorio Laboral COVID-19 del Banco Interamericano de Desarrollo, el cual refiere que la crisis experimentada como consecuencia de la pandemia ha sido la mayor situación de riesgo ocurrida en América Latina y el Caribe (ALC) desde que se registran datos; considerando que, en el momento más crítico para la región, junio del 2020, se llegaron a perder 31 millones de empleos, un 14% del empleo total (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2021).

Del mismo modo, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) informó que, en el Perú durante el año 2020, el empleo a nivel nacional disminuyó en 13% y la tasa de empleo formal disminuyó de 27.3% a 24.7% con respecto al 2019. Además, la tasa de desempleo alcanzó niveles de 7.4% para ese mismo año, siendo el grupo etario con mayor tasa de desempleo los menores de 30 años (13.1%).

Para el mismo periodo, la ENAH también informa que el 34,8% de la población económicamente activa (PEA) estuvo adecuadamente empleada en términos de horas e ingresos y el 57,8% fue subempleada, sobre todo en términos de ingresos (54,9%). De este grupo el más afectado es el grupo etario de los jóvenes de 15 a 29 años (58,9%) respecto a los adultos (54,3%).

Sobre la población juvenil, según el censo nacional del 2017, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la cuarta parte de la población total del país (7.9 millones) son jóvenes de 15 a 29 años. Este grupo etario para el 2020 está dividido en un 51.5% de mujeres y 48.5% de hombres. En relación con la distribución proyectada de la población juvenil del mismo año, se indica que el departamento de Lima concentra aproximadamente la tercera parte de esta población (30.9%), seguida de Piura (6.6%) y La Libertad (6.1%); en relación con la población juvenil de Lima Metropolitana, esta representa el 28% de jóvenes de la población juvenil total.

En el Informe Técnico: Situación del Mercado Laboral de Lima Metropolitana (INEI, 2022), se informó que al trimestre móvil de mayo a julio 2022 la población económicamente activa (PEA) de Lima Metropolitana aumentó en un 5.6% en comparación con el mismo trimestre del año anterior y en 4.1% comparada con el mismo trimestre del año 2019 (prepandemia). Al mes de julio del 2022,

son 5 436 200 pobladores de Lima los que se encuentran en edad de trabajar, de los cuales el 93.2% se encuentra ocupado (5,6 millones personas); sin embargo, la baja proporción de desocupación en el Perú debe entenderse considerando las características particulares del mercado laboral peruano, tales como precariedad del empleo formal (subempleo<sup>1</sup>), autogeneración de empleo e informalidad.

En contraste con el crecimiento de la PEA total de Lima Metropolitana, el INEI informa que el grupo etario de 14 a 24 años de la PEA aún no supera los resultados trimestrales correspondientes de los años del periodo prepandémico.

Asimismo, el INEI publica que la población ocupada de 14 a 24 años de Lima Metropolitana aún no se recupera de los efectos contra cíclicos de la pandemia. Además, con relación a la PEA ocupada con empleo informal esta viene en aumento desde el 2014 (79.8%) al 2022 (81.2%).

Por todo lo expuesto, planteamos las siguientes preguntas de investigación:

### **Pregunta general**

- ¿Qué limitantes existen en el mercado laboral<sup>2</sup> para que los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana obtengan un empleo decente?

### **Preguntas específicas**

- ¿Cuáles serán las condiciones que ofrecerá el mercado de trabajo a los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana?
- ¿Qué factores de la demanda laboral se relacionan con el nivel de empleo de los jóvenes de 15 a 29 años en Lima Metropolitana?
- ¿Qué factores de la oferta laboral se relacionan con el nivel de empleo de los jóvenes de 15 a 29 años en Lima Metropolitana?
- ¿Cuáles son los avances en materia de políticas públicas en el Perú que han promovido el empleo juvenil?
- ¿Qué aprendizajes o lecciones podrían adaptarse a la realidad peruana para la promoción del empleo juvenil?

Para resolver estas preguntas, se desarrollará una investigación que buscará explorar, identificar y analizar las principales limitaciones de la demanda, de la oferta y de las políticas públicas que inciden en el mercado laboral de los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana y, en consecuencia, se presentará recomendaciones que contribuyan al desarrollo y la gestión de intervenciones públicas, basadas en evidencia, para reducir las brechas de empleo del segmento

---

<sup>1</sup> Trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa ni cualitativamente, respecto de determinadas normas. En el caso del Perú, se determina dos grupos de subempleo: por horas y por ingreso. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

<sup>2</sup> La investigación abordará las dimensiones de oferta, demanda y política públicas del empleo juvenil en el país.

analizado.

## 1.2. Justificación

La OIT define al trabajo decente como aquel que garantiza derechos laborales fundamentales como el acceso a ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; al trabajo sin ningún tipo de discriminación, principalmente de género; así como el disfrute de jornadas laborales reguladas y descanso periódico, la seguridad ocupacional, el acceso a la protección social y al diálogo social tripartito, anhelo laboral que se alejó debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19.

Según la OIT (2020), la pandemia generó una paralización total o parcial que afectó a casi 2 700 millones de trabajadores; es decir, alrededor del 81% de la fuerza de trabajo mundial. A septiembre del 2020, la OIT informó que sólo en América Latina y el Caribe se perdieron 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. El organismo multilateral también refiere que el impacto ha sido mayor para los trabajadores del sector informal, que no fueron beneficiados de los planes de protección social desarrollados por los gobiernos.

En junio del 2021, se aprobó en Perú la Política Nacional de Empleo Decente, con el objeto de abordar el elevado déficit de este tipo de empleo en mujeres y hombres en su diversidad. En dicha política se indica que solo 1 de cada 10 trabajadores peruanos cuentan con un empleo decente. Además, en el Informe Anual de Empleo (2021) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) se informa que la tasa de desempleo a nivel nacional ascendió a 5.7%, dentro de la cual se registraron valores superiores entre las mujeres (6,7%), los trabajadores del ámbito urbano (7,0%), los que se encuentran en Lima Metropolitana (9,8%) y los del tramo etario más joven de la PEA (10, 5%) en comparación a sus pares.

Para el 2021, 13,2 millones de trabajadores peruanos (76.8 % de la PEA) trabajaron en una unidad productiva informal, en un puesto asalariado sin seguro social o como trabajador familiar no remunerado, indicador que se ubica en 4.1 puntos porcentuales encima del porcentaje prepandemia (ENAHO, 2021). Cabe precisar que, a medida que se asciende de quintil socioeconómico, la tasa de informalidad va decreciendo. Según el Informe Anual de Empleo 2021 de MTPE al 2021, la población más pobre, que se ubica en el quintil I, es empleada informalmente casi en su totalidad (97.2%), situación diferente al quintil V donde menos de la tercera parte es informal (31,8%).

Ante estas cifras, la presente investigación prevé identificar los factores que limitan la empleabilidad del grupo etario analizado. Una de las primeras acciones consideradas es analizar el rumbo que han tomado las intervenciones en el mercado laboral juvenil, qué impacto han generado y cuáles han sido dejadas de lado. Esta evidencia permitirá una mejor toma de decisiones, a todo nivel, en las instituciones vinculadas a la problemática descrita y la identificación de las oportunidades de mejora en el marco de una gestión de la inversión social eficiente y equitativa, de

manera que se contribuya con la generación de condiciones para el empleo formal dirigido a los jóvenes de entre 15 y 29 años de Lima Metropolitana.

### **1.3. Objetivos general y específicos**

#### **1.3.1. Objetivo general:**

Analizar qué limitantes existen para que los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana obtengan un empleo decente.

#### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- Conocer las condiciones que ofrecerá el mercado de trabajo a los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana.
- Conocer los factores de la demanda laboral que se relacionan con los niveles de empleo de los jóvenes de 15 a 29 años en Lima Metropolitana.
- Conocer los factores de la oferta laboral que se relacionan con los niveles de empleo de los jóvenes de 15 a 29 años en Lima Metropolitana
- Conocer y analizar los avances en materia de políticas públicas que promovieron el empleo juvenil.
- Identificar aprendizajes o lecciones que podrían adaptarse a la realidad peruana para la promoción del empleo juvenil en un contexto de crisis económica.

### **1.4. Hipótesis general:**

El mercado laboral juvenil formal de jóvenes de 15 a 29 años se verá afectado por la limitada intermediación laboral del Estado, la escasa formación de capacidades, la desarticulación de actores en el mercado laboral, así como por las condiciones de empleo precario del mercado peruano.

#### **1.4.1. Hipótesis específica 1:**

Las condiciones del mercado laboral para los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana se verán afectadas por la inestabilidad en la producción nacional, la reducción de la demanda laboral formal, la disminución de derechos laborales, el incremento de la informalidad y la reducción de salarios.

#### **1.4.2. Hipótesis específica 2:**

Los aspectos de competencias y capacidades técnicas impartidas por la educación básica regular de los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana requieren ser fortalecidos y adecuados.

### **1.4.3. Hipótesis específica 3**

Las políticas económicas y laborales determinadas por el Gobierno peruano fortalecieron la promoción del empleo formal juvenil.

### **1.4.4. Hipótesis específica 4**

Las estrategias y acciones efectivas en materia de políticas laborales, económicas y sociales de países que han conseguido incrementar los niveles de empleo adecuado y disminuir el empleo precario pueden ser adaptadas a la realidad peruana para lograr la promoción del empleo juvenil.

## **1.5. Esquema del resto de la tesis.**

Inicialmente, se procede con el desarrollo del marco teórico para lo cual se revisará literatura relacionada a i) la problemática del empleo juvenil, ii) políticas de empleo a nivel internacional, iii) implementación de políticas de empleo juvenil en el mundo, iv) política de empleo en el Perú, v) programas sociales de empleabilidad juvenil en el Perú, vi) legislación laboral en el Perú, vii) inspecciones laborales y viii) variables de análisis con incidencia en el mercado laboral juvenil. Del análisis del marco teórico y de los datos obtenidos en las entrevistas a expertos, se identifican las variables más representativas por dimensión del mercado juvenil; es decir, a nivel de demanda laboral, oferta laboral y políticas públicas. Posterior a ello, mediante un análisis de correlación, se determinará la asociación o relación de dichas variables con la empleabilidad juvenil.

Finalmente, se conectará la información considerando las fuentes primarias (entrevistas a expertos) e información secundaria (datos estadísticos, encuestas, informes técnicos de empleabilidad, documentos de políticas públicas, etc.), de manera que se planteen las discusiones y se concluya sobre los objetivos; esta acción permitirá plantear una propuesta política y una agenda que promueva el cambio en el mercado laboral juvenil.

## **2. Capítulo II: Marco teórico**

### **2.1. Descripción y análisis.**

#### **2.1.1. Problemática del empleo juvenil en la agenda nacional e internacional**

La problemática del empleo de los jóvenes es abordada por la OIT desde 1920 con foco en el establecimiento de normas para proteger su bienestar, así como de políticas y programas de promoción del empleo juvenil. Es así como, en la Conferencia Internacional del Trabajo (1978 y 1998) y en el Pacto Mundial para el Empleo (gestada en 2009), se mostró que los jóvenes eran uno de los grupos más vulnerables, cuyas necesidades debían atenderse mediante

políticas de respuesta a las crisis financieras (OIT, 2012).

Araujo, E. (2007) refiere que en el año 2000 nace en el mundo la necesidad de fomentar con gran fuerza el acceso a un trabajo decente para los jóvenes, no solamente por ser una problemática social, sino por las repercusiones políticas y económicas en el futuro. Es así como en la Declaración del Milenio (2000), los líderes mundiales se comprometieron a “elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un trabajo digno y productivo”.

En el Perú, la problemática de los jóvenes se incorporó a la agenda nacional durante el gobierno del 2001-2006 con la conformación del Consejo Nacional de la Juventud (Conaju) en el 2002, el que tenía por finalidad implementar políticas a través de la Comisión Nacional de la Juventud (CNJ). El Conaju y la CNJ se fusionaron bajo el Ministerio de Educación (Minedu) y fueron reemplazados, en el 2007, por la Secretaría Nacional de la Juventud. La Senaju brinda una hoja de ruta de áreas como el acceso a una educación inclusiva y de calidad, empleo, espíritu empresarial, y participación y representación de los jóvenes.

### **2.1.2. Políticas de empleo a nivel internacional**

La OIT es la única agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, a fin de establecer normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas que promuevan el trabajo decente. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo formal, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. En ese marco, brinda asistencia técnica en materia de empleo juvenil a los Estados miembros.

Según Hernado, M. (2007) las políticas de empleo se dividen en activas o pasivas. Las políticas pasivas de empleo tienen como objetivo garantizar un mínimo de renta para aquellas personas que están desempleadas. Tradicionalmente estas políticas se han articulado a través de los subsidios de desempleo o las jubilaciones anticipadas. Por otro lado, las políticas activas de empleo inciden en la adaptación a los cambios estructurales y en la mejora del acceso al mercado laboral para lograr la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo. Asimismo, estas políticas buscan mejorar la posición en el mercado laboral de los colectivos que quieren acceder o mantenerse en él, en especial la de aquellos con mayores dificultades para hacerlo (Alujas, 2004; 2006).

En el año 2010, la OIT sistematiza e informa los resultados de las evaluaciones a programas laborales juveniles. Los programas más exitosos mostraban efectos mixtos en términos de impacto y efectividad de costo. A continuación, se presentan las principales ventajas y

desventajas de los tipos de programas juveniles de las políticas activas de empleo más representativas en escenarios críticos:

**Cuadro 1: Programas de empleo juvenil, ventajas y desventajas**

Tipo de programa	Programas juveniles exitosos	Ventajas	Desventajas
Formación de mercado de trabajo	Planfor (Brasil) Programas de Jóvenes (varios países de América Latina), y el Programa de Mejora de la empleabilidad (Canadá).	Promociona habilidades y conductas laborales demandadas para incrementar la empleabilidad, incluye colocación laboral y otros servicios.	Algunas intervenciones brindan soluciones temporales. Requieren una adecuada focalización porque si no se priorizará a jóvenes con mayor número de habilidades. La formación de habilidades no te garantiza la inserción en el mercado laboral.
Servicios de empleo (búsqueda de empleo, orientación profesional e información del mercado laboral)	Nuevo acuerdo para los jóvenes (Reino Unido) y el Programa Activo Mercado de Trabajo (Finlandia).	Contribuyó a que los jóvenes alinearan sus aspiraciones con las oportunidades de empleo y formación. Optimiza la difusión de información sobre oportunidades e iniciativas laborales.	Las intervenciones se implementan en zonas urbanas con economía formal. De no existir articulación con la demanda del mercado las expectativas generadas no son cubiertas.
Empleo intensivo de obras públicas y servicios comunitarios	<i>American Conservation</i> y el <i>Youth Service Corps</i> (EE.UU.) y el Programa de Empleo Temporal (Bulgaria).	Incrementa la empleabilidad si se complementa con formación laboral. Contribuye a mejorar la infraestructura pública cuando existe un enfoque de desarrollo.	Baja incorporación de los jóvenes en el mercado laboral. Limitado crecimiento profesional de los jóvenes que se mantienen en programas de obras públicas en los que generalmente existe un sesgo de género.
Subsidios de empleo	Plan de Empleo (Bélgica). Programa de Subsidio Salarial (República Checa) y Programa de Intervención de Obras (Polonia).	La generación de empleo para jóvenes en condición de vulnerabilidad está supeditada a la cobertura de costos por la formación o menor producción.	La duración del empleo depende del tiempo en que se subsidia costos a la empresa. Efectos de sustitución y pérdidas cuando no se focaliza a los usuarios.
Promoción de emprendimiento	Programa de Trabajo por Cuenta Propia (Bulgaria), Formación Jóvenes Emprendedores (Perú) y Creadores Jóvenes de Microempresas	Satisface las expectativas de los jóvenes por su naturaleza flexible, independencia, etc. Sostenibles si se complementan con	Alto porcentaje de fracaso, por ende, no representa oportunidades de empleo sostenible. Inaccesible para jóvenes en condición de vulnerabilidad por su limitada experiencia,

Tipo de programa	Programas juveniles exitosos	Ventajas	Desventajas
	(Perú).	servicios financieros y de asesoría.	financiamiento y redes de contacto.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009). Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica. Adaptación propia

En el 2011, la OIT realizó un inventario de las intervenciones que repercuten directamente en el empleo juvenil, con el cual identificó un total de 24 países que desarrollaron en sus modelos conceptuales más de uno de los siguientes componentes para dar respuesta a escenarios críticos: (a) formación, (b) servicios de empleo (intermediación), (c) creación de empleo y (d) apoyo a ingresos. De estos 24 países, el 38% es de Europa y Asia Central; el 29% de América Latina y el Caribe; el 16% de Asia y el Pacífico; el 13% de África y solo el 4% pertenece a los Estados árabes. Cabe precisar que en el Perú solo se identificó el desarrollo del componente formativo y de intermediación.

En adición, ese mismo año, en Lima, se realizó el Foro Internacional de la OIT sobre Empleo, Juventud y Gobernabilidad Democrática. Entre las principales conclusiones de los debates resalta la importancia de la integralidad de las políticas públicas que relacionan el empleo, la educación, la formación para el trabajo, el trabajo decente para los jóvenes, la gobernabilidad y la inclusión social. En adición, se considera que las empresas sostenibles y las políticas para enfrentar las crisis son facetas de una misma realidad, por lo que las posibles soluciones no deben ser pensadas de manera aislada.

Durante el 2012, en la 101ª Conferencia Internacional del Trabajo, se hizo un llamado para tomar medidas urgentes y abordar la crisis mundial del empleo juvenil. En ese marco, se agruparon las políticas de empleo juvenil teniendo en cuenta su objetivo básico y las repercusiones que se espera que tengan en el empleo de los jóvenes. Así, se identificaron cuatro tipos de políticas/programas que se caracterizan por:

- Incentivar la generación de empleo y repercutir sobre la demanda laboral. Este tipo comprende políticas activas de empleo, por ejemplo, políticas que promocionan la creación de empleo, la iniciativa empresarial, el empleo independiente (emprendimientos) y el crecimiento económico.
- Facilitar la transición del colegio al mercado laboral. Estas políticas inciden sobre la oferta laboral; es decir, son políticas activas del mercado como, por ejemplo, políticas que promueven la intermediación laboral, los subsidios fiscales o laborales, la formación (técnica y profesional), etc.
- Optimizar la calidad del empleo de los jóvenes y asegurar la protección social de los trabajadores jóvenes, por ejemplo, mediante programas sociales que focalizan la

población juvenil en situación de vulnerabilidad.

- Asegurar el ejercicio de derechos laborales, el respeto por las normas y la promoción del diálogo social. Su finalidad es garantizar un empleo adecuado para la población juvenil, además de incentivar la formación de espacios de articulación donde se difundan las necesidades y opiniones de la población juvenil.

### **2.1.3. Implementación de políticas de empleo juvenil en el mundo**

El punto de partida en esta sección es un informe sobre las experiencias de las economías de Corea, Singapur, Japón y Vietnam para resolver los problemas de desempleo juvenil en la región de la Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC, por sus siglas en inglés). De dicho documento, elaborado por la Secretaría de la Cooperación Asia-Pacífico (2018), se extrajeron las siguientes conclusiones:

“En primer lugar, es necesario implementar paquetes de políticas que aborden las causas fundamentales del desempleo juvenil. En segundo lugar, es importante un liderazgo que pueda reunir la comprensión y la cooperación de los interlocutores sociales al formar un consenso social sobre el desempleo juvenil. Tercero, como los jóvenes son los que se ven afectados primero en cada crisis de empleo, el informe señala que es necesario un acuerdo social para minimizar el impacto directo en el empleo juvenil. En cuarto lugar, compartir mutuamente las diversas políticas y programas para abordar los problemas de desempleo juvenil de cada economía con los miembros de APEC y comparar las mejores prácticas tiene un significado significativo” (p. 18).

En línea con las conclusiones de la Secretaría de la APEC, existen políticas públicas con especial interés en la transición de los jóvenes a su vida adulta que han sido desarrolladas en Europa (Cachón, 2004 y 2008). Por ejemplo, en países como Alemania y Suecia, el compromiso social de los gobiernos ha sido fuerte y ha hecho foco en la búsqueda de flexibilización de las condiciones para el acceso al empleo estable. Sin embargo, en países como Francia, Reino Unido, Italia y España, ha primado la rigidez de las instituciones y la integración de los jóvenes a un empleo estable pasó a un segundo plano, por lo que puede llegar a ser un proceso largo, complejo y precario.

De la exposición anterior, rescatamos que, además, de la identificación de causas fundamentales del desempleo juvenil que recomienda la APEC, es importante considerar las condiciones laborales en las que este grupo poblacional se encuentra para poder identificar la problemática en un carácter más comprensivo y desarrollar intervenciones acordes a las necesidades detectadas.

En el caso de los países del África Subsahariana, el análisis realizado por Betcherman, G., y

Khan, T. (2018), revela que las intervenciones de empleo juvenil desarrolladas en esta zona se pueden clasificar en cinco categorías: (a) creación de empleo, (b) desarrollo de habilidades, (c) servicios de empleo, (d) autoempleo y emprendimiento, y (e) medios de vida agrícolas.

En el artículo publicado en la Revista IZA de Desarrollo y Migración, los investigadores hallaron que las iniciativas públicas en los países analizados se enfocan principalmente en el desarrollo de programas de capacitación y desarrollo de habilidades. Si bien concuerdan en que la baja cualificación es uno de los principales problemas que enfrentan los jóvenes subsaharianos, la investigación halló que las intervenciones formativas tienen resultados inciertos y limitaciones en la inserción al mercado formal, pese a que la informalidad laboral es predominante.

Betcherman y Khan (2018) también señalan que las escasas evaluaciones realizadas en África “indican que la capacitación en habilidades, cuando se combina con la tutoría y / o el acceso a financiamiento, tiene resultados positivos”. Ante ello, sugieren que las iniciativas gubernamentales deberían también incluir “intervenciones que fomenten y apoyen el autoempleo y el emprendimiento juvenil y programas que mejoren la productividad”. Otros aspectos relevantes que los autores identifican son la importancia de incluir capacitación y la educación no formal en las intervenciones de inserción laboral juvenil en mercados con alta informalidad. Además, sugieren que las iniciativas que impulsan el autoempleo y el emprendimiento tienen que ir acompañadas de acceso al financiamiento.

En un análisis de América Latina y el Caribe, Miranda y Alfredo (2018) identifican tres tipos de iniciativas para la formación y el trabajo juvenil: (a) acciones con foco en la empleabilidad, (b) acciones con foco en la integralidad, y (c) leyes laborales.

Los países que tuvieron mayor incidencia en las acciones de promoción de empleabilidad a través de planes, programas o regímenes particulares de contratación fueron Colombia, Chile, Honduras, México, Perú y República Dominicana. Los países que implementaron acciones de integralidad<sup>3</sup>, que incluían la articulación de trayectorias educativo-laborales y articulación de actores, fueron Argentina, Brasil, Uruguay y Bolivia. Además, la mayoría de los países de la región implementaron leyes laborales desde el año 1942.

## **Cuadro 2: Iniciativas para la formación y trabajo juvenil**

<b>Promoción de empleabilidad</b>	<b>Acciones de integralidad y articulación de trayectorias</b>	<b>Leyes laborales</b>
Colombia (Programa Jóvenes en	Países que implementaron acciones de integralidad, que	Entre los países de América Latina y el

<sup>3</sup> Según Miranda y Alfredo (2017), las acciones de integralidad de las intervenciones reúnen las acciones de articulación de trayectorias educativo - laborales y articulación de actores públicos o privados, y sectores de política social.

Promoción de empleabilidad	Acciones de integralidad y articulación de trayectorias	Leyes laborales
Acción y Subsidio Empleo Joven) Chile (Programa Apoyo a la Inserción Laboral Juvenil, Programa Jóvenes Bicentenario y Técnicos para Chile) Honduras (Desarrollo Humano Juvenil vía Empleo y Programa Mi Primer Empleo) México (Jóvenes Ecosol, Mi Primer Trabajo y Primer Empleo) Perú (Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes y Plan de Acción de Empleo Juvenil) República Dominicana (Programa de Formación Dual, Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas.	incluían articulación de trayectorias educativo-laborales y articulación de actores Argentina (Programa de Educación Media y Formación para el Trabajo, Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Programa Jóvenes Pyme: Capital Semilla y Empresas Madrinan), Brasil (Projoven, Programa Nacional de Estímulo al Primer Empleo) Uruguay (Uruguay Trabaja) Bolivia (Programa de formación técnica laboral para jóvenes bachilleres)	Caribe que implementaron leyes laborales desde el año 1942, se cuenta a Argentina, Bolivia, Colombia, Honduras, Perú y México.

Fuente: Miranda y Alfredo (2018).

Adaptación propia

A partir del análisis elaborado por Miranda y Alfredo (2018) para América Latina y el Caribe, se entiende que las variables de informalidad y precariedad del empleo juvenil fueron abordadas con mayor eficacia por las acciones con foco en la integralidad y la articulación, ya que estas intervenciones incluían a actores como los ministerios de Trabajo, de Educación y de la Producción, entre otras dependencias estatales. Además, promovieron una mejor acción pública a partir de la articulación interinstitucional desde la formación laboral hasta la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

En una mirada a la realidad del mercado laboral juvenil en los países vecinos en América Latina, un estudio realizado por Cacciamali (2015) identifica un patrón de desarrollo en crecimiento sostenido en los países de Brasil, Argentina y México, que coincide con características de nuestro país; entre las que se mencionan (a) la falta de interés de contratación de personal no calificado por las empresas debido a que eleva sus costos de incorporación de personal; (b) la falta de seguro de desempleo y (c) el desinterés de los trabajadores en capacitaciones como producto de la falta de demanda laboral.

En adición, sobre la problemática de las economías analizadas, la autora recomienda las siguientes medidas: (a) mayor inversión en educación, capacitación y entrenamiento, (b) remover restricciones y legislaciones para promover la contratación laboral de jóvenes, (c) crear programas de capacitación teórico-prácticos en empresas, subsidiando a los mejores trabajadores, (d) impulsar la promoción de la capacidad emprendedora de jóvenes y subsidiar empleos diferentes.

Luego de analizar la literatura internacional descrita, tenemos como siguiente paso identificar aquellos aspectos del precario mercado laboral peruano que deberían abordarse desde las intervenciones estatales con el objeto de lograr una real y sostenible inserción laboral del grupo etario analizado, sobre la base del conocimiento de las condiciones socioeconómicas por las que atraviesan los jóvenes en búsqueda de empleo en Perú.

#### **2.1.4. Situación de la política laboral en el Perú**

La Política Nacional de Empleo Decente (PNED) fue aprobada en junio de 2021, se implementa frente a la necesidad de abordar el elevado déficit de empleo decente. Es un instrumento de gestión que busca promover condiciones institucionales, económicas y sociales para garantizar que las personas que conforman la PEA puedan acceder en igualdad de condiciones y libres de cualquier discriminación a un trabajo decente y productivo.

En esa línea, la PNED tiene como objetivo que, en el año 2030, los peruanos cuenten con un empleo decente suscrito mediante un contrato laboral y que le otorgue un ingreso justo, seguro de salud, afiliación a un sistema de pensiones y no tenga horarios excesivos de jornada laboral. Asimismo, busca reducir la informalidad de la PEA ocupada y la tasa de desocupación.

Con la finalidad de lograr su objetivo, la PNED se compone de los siguientes objetivos prioritarios de naturaleza multisectorial:

- i) Incrementar las competencias laborales (competencias cognitivas, técnicas, digitales y socioemocionales)
- ii) Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.
- iii) Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas.
- iv) Ampliar el acceso a la protección social, a los derechos y a los beneficios sociales de los trabajadores, tanto varones como mujeres.
- v) Incrementar la igualdad (por género, origen étnico, discapacidad, edad, entre otros) en el empleo de la fuerza laboral potencial.
- vi) Generar un entorno social e institucional adecuado de manera que se estimule la creación de empresas formales que ofrezcan mejores condiciones laborales.

#### **2.1.5. Situación de programas sociales en el Perú**

Desde el 2020, mediante el Programa Nacional para la Empleabilidad que tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas de quince años a más, en situación de pobreza extrema, pobreza o vulnerabilidad sociolaboral se brindan los siguientes servicios principales de políticas de empleo:

- **Capacitación laboral**, que consiste en actividades orientadas a brindar acompañamiento,

asistencia técnica y capacitación laboral, bajo las modalidades presencial, no presencial o dual, orientadas a la mejora de la empleabilidad.

- **Intermediación**, la que consiste en actividades de asesoramiento y de conexión con bolsas laborales.
- **Promoción del autoempleo**, actividades orientadas a desarrollar o fortalecer las competencias de gestión en las personas trabajadoras independientes.
- **Certificación de competencias laborales**, proceso orientado a promover el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades y actividades vinculadas con un perfil ocupacional.

La política laboral peruana ha realizado esfuerzos, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para promover programas laborales como Jóvenes Productivos (dentro del Programa Nacional para la Empleabilidad) y Larawi Perú (de empleos temporales).

En el cuadro siguiente, detallamos las principales características de los programas estatales de empleo temporal juvenil:

**Cuadro 3: Programas de empleo temporal (2015 - 2023)**

Programas laborales	Larawi Perú -Trabaja Perú (2012 a la fecha)	Jóvenes Productivos - Programa Nacional para la empleabilidad
Resultado específico	Mitigación del desempleo no natural de la población desempleada vulnerable	Incrementar el nivel de inserción laboral formal de la población de 15 a 29 años en condiciones de pobreza, pobreza extrema o vulnerabilidad socio laboral
Población objetivo	Desempleados de 18 años o mayores, con nivel educativo básico o sin este, en condición de pobreza y extrema pobreza, con carga familiar, residentes en zonas rurales y urbanas.	Persona subempleada o desempleada de entre 15 y 29 años, que tenga un nivel educativo desde secundaria incompleta hasta superior incompleta, que se encuentre en condición de pobreza, pobreza extrema o vulnerabilidad sociolaboral.
Servicios generales (productos)	Promoción de modalidades de intervención del programa para el desarrollo de proyectos intensivos en uso de mano de obra no calificada.	Personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas. Personas intermediadas para su inserción laboral Personas con competencias para el autoempleo.

Fuente: MTPE, MEF

El Programa Larawi Perú operaba a través de la generación de empleos temporales<sup>4</sup>, mientras que Jóvenes Productivos (ahora “Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes

<sup>4</sup> Los empleos temporales tienen una duración aproximada de 6 meses.

Productivos”) capacitaba e insertaba laboralmente a sus beneficiarios, a partir de la formación para el empleo dependiente, la inserción laboral y adiestramiento para el autoempleo.

Este último programa desarrolla actividades de capacitación para jóvenes de entre los 15 y 29 años que no tienen la posibilidad de estudiar una carrera profesional, iniciativa que se realiza mediante convenios con las entidades de capacitación (ECAP) para ofrecer a los beneficiarios diferentes cursos para la adquisición de habilidades y destrezas en las ocupaciones laborales que demanda el sector empresarial, y los inserta luego en el mercado laboral.

Esta intervención fue objeto de un estudio cualitativo realizado por Atoche (2017), que analizó a beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos en los departamentos de Arequipa y Lima para identificar las principales limitantes de su acceso al empleo adecuado. El estudio investigó las condiciones familiares y sociales de los beneficiarios, la suficiencia del programa, las estrategias que desarrolla para adecuarse al público objetivo y las que implementa para realizar el seguimiento a sus egresados.

Atoche (2017) identifica que los principales factores limitantes son los apoyos económico y emocional de la familia, aspectos muy necesarios para que el ser humano pueda desarrollar sus capacidades. La capacitación técnica no es suficiente, pues la mayoría de los jóvenes tiene dificultad para competir con éxito al postular y evidencia incapacidad para mantenerse en el empleo y cumplir con las exigencias de los puestos en los que son colocados.

La efectividad de los programas de empleo juvenil estatales también ha sido analizada. Una primera evaluación de impacto de Projovent fue realizada por Hugo Ñopo, Miguel Robles y Jaime Saavedra, (2002). El estudio halló que el efecto en la inserción laboral fue de un 6%. Además, estimó que el programa permitiría elevar en 18% el ingreso de los beneficiarios ocupados respecto a los que no fueron atendidos. Los autores también encontraron que el efecto de la inserción laboral, en un escenario optimista, solo duraba un año.

De otro lado, la evaluación de impacto del mismo programa realizada por Díaz y Rosas – Shady (2016) también señala que existe un efecto positivo sobre el empleo formal a largo plazo: 17% en la inserción laboral formal y 18% en el incremento de ingresos. Además, encontró que el programa no presenta ningún efecto significativo sobre las habilidades socioemocionales como la motivación y autoestima de los participantes.

De los estudios de Ñopo, H. *et al*, y Shady se puede inferir que ese tipo de intervenciones tienen efectos positivos en el acceso al empleo y, si bien no se realizaron estudios con el mismo nivel de rigurosidad sobre el Programa Jóvenes Productivos, se podría esperar que la evaluación del programa que viene ejecutando el MTPE también logre identificar resultados positivos. No obstante, pese a la efectividad que se esperaría de los programas mencionados,

la tesis realizada por Atoche brinda luces de que la intervención de Jóvenes Productivos no es suficiente. Esta conclusión va en línea con la actualidad, pues las cifras reportadas por el INEI muestran valores críticos de los indicadores de empleo: crecientes niveles de desempleo (MTPE, 2020) e informalidad laboral y subempleo (Lavado, 2018).

Es entonces imprescindible ahondar en la casuística, la política laboral juvenil y el alcance de las actuales intervenciones del Estado, puesto que el contexto adverso que enfrenta el grupo etario analizado se encuentra agravado por la ocurrencia de la pandemia por el COVID-19.

En adición, el MTPE, en alineación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN), y políticas nacionales vigentes de gobiernos regionales y locales, ha impulsado la publicación de la Política Nacional de Empleo Decente (MTPE, 2021). Al respecto, la política plantea la articulación entre las entidades de gobierno: Ministerio de Producción, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Ministerio de Salud. Sin embargo, si bien la política ha identificado las carencias del mercado laboral y ha brindado objetivos estratégicos, no ha identificado soluciones estratégicas para la desconexión de la oferta de mano de obra y la empresa. El MTPE aún se encuentra pendiente de implementar las acciones de interoperabilidad o articulación entre actores.

#### **2.1.6. Legislación laboral en Perú**

El artículo 22° de la Constitución Política del Perú indica que el “trabajo es un deber y derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, luego el artículo 23° resalta a los grupos conformados por los menores de edad, las madres y las personas con discapacidad como objetos de atención prioritaria del Estado.

En nuestro país coexisten quince regímenes laborales, los cuales pueden ser clasificados por su naturaleza en general o especial y, por su ámbito de aplicación, como públicos o privados.

Pese a la evidente vulnerabilidad laboral de los jóvenes, en el Perú no existe un marco normativo legal que aborde tal problemática y los intentos organizados desde los poderes Ejecutivo y Legislativo han sido rechazados. Uno de ellos fue el intento de promover su acceso al mercado laboral y a la protección social, que se aprobó (en diciembre del 2014) con la Ley N°30288, Ley del Régimen Laboral Juvenil (conocida como la “Ley Pulpín”), iniciativa que fue derogada en febrero del 2015 tras las protestas por el recorte de beneficios laborales a los jóvenes que ingresaban por primera vez al mercado laboral y por otorgar beneficios tributarios y reducir los costos laborales para los potenciales empleadores. En el anexo 2, se pueden apreciar las diferencias entre los principales regímenes laborales existentes y las propuestas

de regímenes laborales juveniles presentados a la fecha en territorio peruano.

La OIT señala que una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo (OIT, 2020).

### **2.1.7. Inspecciones laborales en Perú**

En atención a la problemática de la informalidad, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de las direcciones de Trabajo de los gobiernos regionales y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), regula las relaciones entre trabajadores y sus empleadores en todo el país, asegurándose de que se cumplan las normas y se respeten los derechos y las libertades de ambas partes a través de las actividades de inspecciones y orientaciones en el marco de la legislación laboral.

Las inspecciones de trabajo examinan cómo se aplican las normas y legislación laboral en los países, además de que aconsejan a los empleadores y trabajadores sobre la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, salarios, seguridad y salud en el trabajo, así como trabajo infantil. Perú es uno de los Estados miembros de la OIT que ha ratificado el convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

### **2.1.8. Otros conceptos importantes**

Algunos conceptos clave considerados en el análisis de mercado laboral juvenil que explican la empleabilidad son los siguientes:

#### **a) Empleabilidad**

En aras de realizar la presente investigación, queremos establecer el concepto que asumimos de empleabilidad, ya que tal definición determinará los conjuntos de dimensiones e indicadores que intentaremos medir, permitirá reflexionar sobre la problemática y las posibles soluciones no abordadas que impulsarán nuestra investigación. El término empleabilidad es tradicionalmente entendido como “el conjunto de aptitudes que le brindan a un individuo la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerse en él<sup>5</sup>”.

Para los investigadores holandeses Andries de Grip, Jasper van Loo y Jos Sanders, la empleabilidad “se refiere a la capacidad y la disposición de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y

---

<sup>5</sup> Figueroa Valenzuela, Rodrigo: Inserción Laboral y Empleabilidad en el Mercado de Trabajo en Servicios Sociales a la Comunidad. Estudio de caso de las trabajadoras del Programa Servicios Comunitarios. (2008). Pag. 9

anticipar los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (políticas públicas e instituciones)<sup>6</sup>”.

A ello se suma la precisión hecha por Pedro Daniel Weinberg, exdirector del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cintefor), respecto a que la empleabilidad debe ser vista desde dos dimensiones: una individual y otra social<sup>7</sup>. La primera es entendida como las competencias adquiridas y disposición individual a trabajar o buscar un empleo; mientras que la segunda se relaciona con el contexto social en el que los jóvenes pueden ejercer su derecho a acceder a un trabajo decente

**b) Producto bruto interno:**

Blanchard (2017) define al producto bruto interno (PBI) como un indicador de la producción agregada; es decir, representa la suma de los bienes y servicios finales producidos en la economía durante un determinado periodo de tiempo. O desde la perspectiva de la renta, como la suma de las rentas de la economía en un lapso determinado.

La relación entre la producción y el empleo fue examinada por primera vez por Arthun Okun, quien determina que existe una estrecha relación entre las dos variables, regularidad empírica que explica que el crecimiento de la producción conlleva una reducción del desempleo; en esa línea, Blanchard (2017) indica que la clave para reducir el desempleo es una tasa de crecimiento suficientemente alta.

En la *Memoria 2020* del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) se informa que como producto de una de las cuarentenas más restrictivas del mundo para contener el avance del COVID-19, se deterioró significativamente el empleo, la producción y la demanda externa. Es así como para el año 2020, la actividad económica del Perú descendió en 11,1%, luego de 21 años de crecimiento continuo, el PBI por habitante disminuyó en 12,5% y la tasa de desempleo nacional aumentó desde 3,9% en 2019 a 7,4% en 2020.

Un escenario diferente fue el del año 2021, según la *Memoria* del BCRP se revirtió una parte significativa del impacto negativo causado por el COVID, dicho impulso se debió a la flexibilización de las medidas sanitarias y el avance del proceso de vacunación. De esa

---

<sup>6</sup> Grip, Andries de; Loo, Jasper van; Sanders, Jos: The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, Vol.143 (2004), N° 3.

<sup>7</sup> Rodríguez Cuba, Javier. Índice de Empleabilidad de los Jóvenes. Serie Avances de Investigación N° 32. (2009) Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas (CISEPA), PUCP

forma, en el 2021, la actividad económica del Perú se incrementó en 13.3%, ubicándose por encima de su nivel previo a la pandemia, asimismo, según la ENAHO, el empleo aumentó en 14,9% y se revirtió la caída del 2020.

La relación entre el crecimiento del empleo y la producción es estrecha y se puede dimensionar mediante la elasticidad del empleo-producto punto. Según el *Informe Anual del Empleo 2021*, para el lapso comprendido entre los años 2017-2021, la elasticidad entre empleo-producto fue de 0.89, lo cual significa que por cada punto porcentual que creció el PBI al año, el empleo reaccionó con un crecimiento promedio de 0.89 puntos porcentuales

### c) **Stock empresarial**

Con la finalidad de acercarnos a dimensionar las oportunidades de empleabilidad histórica y existente para los jóvenes de Lima Metropolitana, se analizará el “*stock* empresarial” de Lima Metropolitana, considerando que economistas como Joseph Schumpeter, en su libro *Capitalismo, socialismo y democracia*, indican que la creación o entrada de nuevas empresas en el mercado son esenciales para el crecimiento económico y la creación del empleo.

El *stock* empresarial puede incidir sobre la calidad del empleo juvenil, ya que a mayor número de empresas compitiendo entre sí por trabajadores jóvenes, se mejoraría las condiciones salariales y los beneficios sociales, lo que repercute directamente sobre el bienestar y la seguridad financiera de los jóvenes.

Para definir al *stock* empresarial usaremos la ficha técnica del boletín “Demografía Empresarial en el Perú”, del INEI, que considera el *stock* empresarial como el conjunto de empresas que han permanecido activas durante el periodo de tiempo evaluado, cuyo cálculo responde a la suma de las empresas que permanecen activas al final del periodo anterior, más las empresas que se dan de alta, menos las que se dan de baja y otros ingresos y salidas.

$$\text{Stock Empresarial} = \text{Stock} + \text{N}^\circ \text{ Altas} - \text{N}^\circ \text{ Bajas} \pm \text{Otros ingresos y salidas}$$

### d) **Rotación laboral**

En aras de realizar la presente investigación, se analizará la “*rotación laboral*” en el marco de la “teoría de la búsqueda”, postulada por el economista Edwar P. Lazear, la cual señala que la rotación laboral (entendida como el proceso por el cual los trabajadores cambian o buscan empleo) juega un papel importante y beneficioso en el funcionamiento y

determinación del nivel de empleo porque a través de este proceso se promueve varios factores: i) la adquisición de nuevas habilidades, ii) la coincidencia de habilidades y preferencias laborales que mejoran la eficiencia del mercado laboral, iii) la movilidad laboral, iv) el incremento de la competencia y la productividad. Cabe precisar que también tiene efectos negativos sobre el mercado laboral como la pérdida de los costos de reclutamiento y capacitación, además de los periodos de desempleo temporal durante el cambio de trabajo.

Para definir al indicador, se considerará la denominación de la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, que calcula la rotación laboral como el promedio simple del porcentaje de trabajadores que entra a un puesto de trabajo con el porcentaje de trabajadores que sale de un puesto de trabajo.

$$\text{Rotación Laboral} = (\% \text{Trabajadores}_i + \% \text{Trabajadores}_s) / 2$$

#### e) Sistema de pensiones

Con la finalidad de acercarnos a dimensionar las oportunidades de empleabilidad histórica y existente para los jóvenes de Lima Metropolitana, se analizará la incidencia del sistema de pensiones en la empleabilidad juvenil en el marco de la teoría de los incentivos laborales intergeneracionales, la cual determina cómo las reformas de los sistemas de pensiones pueden afectar la entrada y permanencia de jóvenes en el mercado laboral, es así que la influencia del sistema de pensiones en la dinámica del empleo puede entenderse desde dos perspectivas: i) A partir del impacto en la oferta de trabajo: si se ofrece incentivos o beneficios para jubilarse temprano, esto generaría oportunidades de empleo para los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral; o ii) Desde la importancia de la seguridad social: si el sistema de pensiones representa una red de seguridad que asegura una adecuada protección para la jubilación, contribuye a que los trabajadores busquen y se mantengan en empleos formales.

Diamond, P (2003) en su libro *Taxation, Incomplete Markets, and Social Security* ha trabajado modelos de pensiones y su impacto en los mercados laborales, dichos modelos explican cómo las estructuras de los sistemas de pensiones y su financiamiento pueden afectar no solo la sostenibilidad financiera sino también las decisiones laborales intergeneracionales.

#### f) Salario real y nominal

En aras de desarrollar la presente investigación el salario real es definido como el poder adquisitivo de un trabajador; es decir, representa la cantidad de bienes y servicios que un

trabajador puede comprar con su salario nominal después de tener en cuenta la inflación. El salario real se calculará como:

$$\text{Salario real} = \text{Salario nominal} / \text{Índice de precios}$$

Wooldridge, J. (2010) sostiene que el salario real refleja el impacto económico real de los ingresos en comparación con el costo de vida, lo cual posibilita su uso como una variable dependiente en estudios de productividad y empleabilidad en econometría.

En esa línea, Shapiro y Stiglitz (1984), en su libro *El desempleo de equilibrio como mecanismo de disciplina del trabajador* sostiene que a salarios más altos mayor incentivo a los trabajadores para ser productivos por consecuencia se reduce la rotación laboral, lo cual podría contribuir con el aumento de la empleabilidad para aquellos que demuestren habilidades específicas requeridas por el mercado (teoría del salario de eficiencia).

#### g) Empleo decente

La OIT define al empleo decente como un componente fundamental del desarrollo económico y social, ya que contribuye a la erradicación de la pobreza, la reducción de la desigualdad, la promoción de la igualdad de género y la protección del medioambiente.

En esa línea, en aras de desarrollar la presente investigación se definirá el empleo conforme lo señalado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes miden el empleo decente a través del índice de trabajo decente (ITD), el cual determina de manera cuantitativa las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores, es así que se define al empleo decente como aquel que reúne cinco componentes, para los cuales se determinan umbrales de cumplimiento en forma de estándares que pueden ser clasificados como básicos y complementarios; es decir, aquel empleo que proporcione un contrato laboral e ingreso justo cumplirá con el estándar básico, mientras uno que proporcione sólo derechos o beneficios laborales (seguro de salud, pensión y jornada laboral justa) será catalogado como aquel que cumple componentes complementarios. A continuación, se describe cada componente y su respectivo umbral de cumplimiento:

**Cuadro 4: Componentes y criterios del índice de trabajo decente (ITD)**

Indicador	Componente	Condiciones
Básico	Modalidad de contratación	Asalariado: con contrato (indefinido, modal, recibo por honorarios, etc.)
		No asalariado: registro en Sunat

Indicador	Componente	Condiciones
	Ingreso	$\geq$ RMV
Complementarios	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas semanales
	Seguro de salud	Tiene seguro de salud
	Sistema de pensiones	Afiliado

Fuente: MTPE-Política Nacional de Empleo Decente.

#### h) Subempleo

Del mismo modo, con la finalidad de desarrollar la presente investigación se definirá al subempleo conforme lo señalado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes la definen como una situación en la que los trabajadores tienen una ocupación que no es adecuada cuantitativa y cualitativamente respecto a determinadas normas y se subutiliza sus recursos. Existen dos tipos: subempleo por horas (visible), en el cual se labora menos de 35 horas a la semana, se desea trabajar adicionales y se está en disposición de hacerlo; y subempleo por ingresos (invisible), en el que se labora 35 o más horas semanales, pero su ingreso mensual es menor al ingreso mínimo de referencia.

#### i) Tasa de desempleo

Entre las definiciones más destacadas en la literatura económica sobre la tasa de desempleo se encuentran a Krugman y Wells (2006), quienes la definen como *"el porcentaje de la fuerza laboral total que está desempleada pero buscando empleo activo"*. Por su parte, Parkin (2010) ofrece una definición más práctica: *"el porcentaje de personas en la fuerza laboral que están desempleadas"*. Finalmente, Mankiw (2014) la describe matemáticamente como *"el número de desempleados dividido por la fuerza laboral, todo multiplicado por 100"*.

En ese sentido, con la finalidad de desarrollar la presente investigación se definirá la tasa de desempleo general en el marco de la literatura económica, es decir representará el porcentaje de la población activa (en edad y disposición de trabajar) que se encuentra sin empleo y busca trabajo activamente, cabe precisar que este indicador es esencial para entender la salud del mercado laboral y la economía en general por ende su importancia en el estudio de la empleabilidad juvenil.

### 3. Capítulo III: Metodología

#### 3.1. Diseño de la investigación

Creswell (2009) refiere que una investigación de métodos mixtos implica el uso de enfoques

cualitativos y cuantitativos y la combinación de ambos enfoques en un estudio. Siguiendo con el mismo autor, el enfoque de la metodología que emplearemos responde a una cosmovisión de incidencia política y participativa, ya que consideramos que la investigación necesita entrelazarse con una propuesta política y una agenda que busque cambios.

Por tanto, la presente investigación se desarrollará bajo un enfoque del método mixto, para lo cual se utilizará una estrategia secuencial exploratoria que consiste en una primera fase cualitativa de recolección de datos y análisis seguida por una segunda fase cuantitativa de recolección de datos y análisis, construida a partir de resultados de la primera fase cualitativa (Creswell, 2009, p.239). Con este diseño se pretende utilizar los resultados del análisis cuantitativo para respaldar los hallazgos de la fase cualitativa.

En la primera fase, se realizará la recolección y análisis de datos cualitativos para pasar a una siguiente etapa de recolección y análisis de datos cuantitativos a partir de los resultados encontrados en la fase cualitativa previa. Siguiendo con Creswell (2009), la fusión de información cualitativa y cuantitativa se realizará bajo el método de “conexión”, lo cual implica el uso parcial o total de la información recabada en la fase cualitativa como insumo para la recolección de datos en la fase cuantitativa para potenciar los hallazgos que darán forma a la propuesta que desarrollamos frente el problema planteado.

## **3.2. Descripción de la metodología**

### **3.2.1. Metodología cualitativa**

La presente investigación plantea el uso de herramientas cualitativas para responder a las preguntas de investigación; este proceso iniciará con la recolección de datos para pasar al análisis y codificación de la información más relevante. La información será recogida mediante el uso de fuentes primarias, a través de entrevistas a funcionarios públicos y especialistas en materia laboral, y secundarias, con la utilización de herramientas de análisis documental.

#### **a. Fuente de datos:**

**Primarias.-** Se ha planificado la realización de entrevistas semiestructuradas a representantes de la gestión de políticas públicas de gobierno y de organismos internacionales.

- **Entrevistas semiestructuradas a especialistas.-** Esta herramienta nos permitirá conocer información de primera mano sobre la eficacia de las políticas de empleo juvenil realizadas en el país, validar la información recogida con otros instrumentos sobre la oferta y la demanda laboral juvenil. La selección del especialista

de BID se realizará de manera discrecional en función del aporte académico desarrollado frente a la problemática abordada.

- **Entrevistas semiestructuradas a representantes del sector público.-** Con este instrumento, prevemos tener la posición de las entidades estatales involucradas en la problemática del mercado laboral juvenil y recabar información sobre los avances en materia de política pública de promoción del empleo juvenil. Para ello, entrevistaremos a los representantes del MTPE de dos gestiones de gobierno diferentes (2021 y 2022).

**Secundarias.-** A través del análisis documental, se pretende identificar y revisar los avances en materia de políticas públicas de promoción del empleo formal juvenil. Para lograrlo, iniciaremos la revisión de la Política Nacional del Empleo Decente aprobada el 2021 y su primer reporte de seguimiento del año 2022, además de los estudios de impacto de los programas desarrollados en ese marco.

Asimismo, con la finalidad de rescatar experiencias exitosas que pudieran ser replicadas en el Perú, también se realizará un análisis documental de políticas generales de empleo juvenil a nivel internacional.

## **b. Procesamiento de datos y herramientas de análisis.**

### **b.1. Entrevistas semiestructuradas**

Sistematizar la información de los factores de oferta y demanda que influyen en la empleabilidad de los jóvenes es fundamental para el desarrollo de la presente investigación, por lo que es importante tener una mirada desde los ejecutores de las políticas de empleo y de representantes de organismos internacionales que estudian el mercado laboral. El siguiente cuadro resume los criterios de selección de las personas entrevistadas.

**Cuadro 5: Representantes y criterios de selección de entrevistados**

<b>Entrevistados</b>	<b>Entidades</b>	<b>Cargos</b>
Representantes ejecutores de políticas activas de empleo del sector público	MTPE (representante de gobierno)	Entrevista realizada el 2021: 1. Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) 2. Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)  Entrevista realizada el 2022: 3. Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)
Representante con	BID	Entrevista realizada el 2021:

Entrevistados	Entidades	Cargos
conocimiento de gestión de políticas activas de empleo a nivel internacional	(representante de organismo internacional)	1. Especialista del Banco Interamericano de Desarrollo (EBID)

Fuente: Elaboración propia

Aun con las limitaciones de acceso a los agentes del mercado laboral de interés para la presente investigación (por la coyuntura sociopolítica del país y la pandemia por el COVID-19), logramos realizar entrevistas a tomadores de decisiones de política de empleo de dos gobiernos. En la gestión 2020-2021, entrevistamos a la a) viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral y a b) la directora general de Promoción del Empleo. En tanto, durante la gestión 2021-2022, entrevistamos a la directora general de Promoción del Empleo.

Las funcionarias eran las *policy maker* de las políticas activas de empleo del país y determinaron, durante su gestión, el diseño de las políticas de empleo juvenil que aún están vigentes y en proceso de implementación.

En adición, logramos entrevistar a un especialista representante del BID, pues es un organismo fuera del ámbito político que reconoce las políticas activas de empleo a nivel internacional.

## b.2. Análisis documental

En el análisis documental que a continuación se detalla, se ha priorizado la revisión de tres tipos de documentos: i) la política general de empleo (disposiciones y seguimiento), ii) los documentos de diseño específicos para el grupo etario analizado (mecánicas operativas y modalidades de intervención), y iii) documentos de recomendaciones internacionales.

### Cuadro 6: Revisión de documentos

Referencia completa	Código
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). <i>Política Nacional de Empleo Decente</i> . <a href="https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf?v=1623777587">https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf?v=1623777587</a>	<b>Doc1</b>
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). <i>Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la empleabilidad</i> . <a href="https://www.gob.pe/institucion/empleabilidad/normas-legales/1895676-017-2021-pnpe">https://www.gob.pe/institucion/empleabilidad/normas-legales/1895676-017-2021-pnpe</a>	<b>Doc2</b>
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). <i>Mecánica operativa del proceso de focalización y selección de beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos</i> . <a href="https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/317852/Directiva%20N%C2%BA%2009-2018-MTPE-JOVENES%20PRODUCTIVOS-DE.PDF">https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/317852/Directiva N° 09-2018-MTPE-JOVENES PRODUCTIVOS-DE.PDF</a>	<b>Doc3</b>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023). <i>Resolución Directoral N° 036 - 2023-LP/DE. Modalidades de Intervención del Programa de Empleo Temporal “Larawi Perú”</i> .	<b>Doc4</b>
Reporte de Seguimiento de la Política Nacional de Empleo Decente correspondiente al año 2022. <a href="https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4321623-reporte-de-seguimiento-de-la-politica-nacional-de-empleo-decente-correspondiente-al-ano-2022">https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4321623-reporte-de-seguimiento-de-la-politica-nacional-de-empleo-decente-correspondiente-al-ano-2022</a>	<b>Doc5</b>
Samaniego, N. (2002). <i>Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina</i> . CEPAL. <a href="https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5385/S02121028_es.pdf">https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5385/S02121028_es.pdf</a>	<b>DocGE1</b>
<i>Organisation for Economic Co-operation and Development &amp; International Labour Organization (2014). Promoting better labour market outcomes for youth.</i> <a href="https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf">https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf</a>	<b>DocGE2</b>

Fuente: Elaboración propia.

El listado de categorías o códigos ha sido realizado al establecer revisiones sobre las políticas en materia de la atención sobre las poblaciones vulnerables y la articulación, que son puntos ahondados en el marco teórico y entrevistas como problemáticas del diseño de las políticas de empleo.

#### Cuadro 7: Lista de categorías

Grupos de códigos	Códigos	Observaciones
Articulación con empresa	Demanda laboral	Se determinan disposiciones de política para la coordinación con empresas
	Alianza estratégica y empresa	
	Recomendación efectividad empresa	
	Requerimientos de personal de empresa	
Articulación con regiones, multisectorial, institucional	Disposición de articulación subnacional	Se determinan acciones para la articulación regional, multisectorial e institucional.
	Recomendación de descentralización	
	Recomendación de coordinación institucional	
	Articulación con regiones	
Atención de población en condición de vulnerabilidad	Recomendación de contratación competente	Se determinan disposiciones y recomendaciones para atención de población en condición de vulnerabilidad. Además, se revisa si se establecen mecanismos para que sea accesible a la población en condición de vulnerabilidad.
	Vulnerabilidad en programas formativos	
	Población objetivo	
	Atención de personas con vulnerabilidad	
	Priorización de vulnerabilidad	
	Criterios de focalización	

Grupos de códigos	Códigos	Observaciones
	Recomendación de dirección hacia la población en condición de vulnerabilidad	
	Recomendación de definición de grupos prioritarios (vulnerables)	

Fuente: Elaboración propia.

### 3.2.2. Metodología cuantitativa

Culminada la sistematización de los datos recabados en la fase cualitativa, la estrategia secuencial exploratoria del método mixto sugiere la búsqueda de información cuantitativa de fuentes secundarias para reforzar los principales hallazgos.

Es así como, siguiendo la definición de empleabilidad de Andries de Grip *et al* (2004), las variables identificadas en las entrevistas semiestructuradas y de la revisión de literatura del mercado laboral, se agruparán en tres dimensiones: a) variables asociadas a la oferta, b) variables asociadas a la demanda y c) variables asociadas a las políticas públicas.

Con las variables identificadas, se estimará un modelo econométrico para validar los factores de oferta y demanda laboral con mayor influencia en la empleabilidad de los jóvenes de Lima Metropolitana.

La búsqueda de información estadística se realizará en el periodo del 2008 al 2021; se elige este rango de años con la finalidad de que el modelo econométrico capture dos periodos de desaceleración económica que vivió el país; uno producto de la crisis financiera internacional 2008-2009 y también de las consecuencias económicas de la COVID-19 del 2020 y 2021 y su impacto.

#### Fuente de datos y análisis

Para la estimación por mínimos cuadrados ordinarios del modelo se utilizará estadística oficial sobre el mercado laboral, recabada principalmente del MTPE, BCRP e INEI como fuentes secundarias de datos. Se realiza el análisis de información de las siguientes fuentes:

- Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME) del MTPE.
- Series estadísticas mensuales del BCRP de la Encuesta Permanente de Empleo en Lima Metropolitana, Encuesta Trimestral de la Balanza de Pagos del BCRP, entre otros.
- Anuarios estadísticos del MTPE que resumen información estadística de las planillas electrónicas, información sobre inspecciones laborales, contratos de trabajadores, y registro sindical en los sectores público y privado, negociaciones colectivas y huelgas, incluida la cantidad de trabajadores comprendidos, duración y horas-hombre perdidas

por actividad económica. Otros apartados importantes son los de notificaciones de accidentes de trabajo, defensa y asesoría legal gratuita, reglamento interno de trabajo, empleo, Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Difusión Laboral, Registro de Auditores en Seguridad y Salud en el Trabajo, autorización para trabajo de adolescentes y los capítulos referidos a los programas sociales del MTPE.

Por otro lado, en el procesamiento de datos y herramientas de análisis, la estimación del modelo econométrico se realizará haciendo uso del *software* econométrico Eviews. Montero Granados. R (2016) refiere que “en el modelo de regresión lineal múltiple se supone que más de una variable tiene influencia o está correlacionada con el valor de una tercera variable” (p.5), afirmación que va en línea con la hipótesis planteada en la presente investigación. Por tanto, se utilizará este tipo de regresión en la estimación del modelo. Asimismo, los parámetros del modelo se estimaron utilizando el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO); es decir, considerar de todos los modelos posibles el que minimice la suma de cuadrados de los errores.

#### **4. Capítulo IV: Resultados**

A continuación, se presentan los hallazgos cualitativos y cuantitativos como resultado de las entrevistas, el análisis documental y la revisión de los factores que intervienen en la empleabilidad laboral juvenil para identificar los limitantes que existen para que los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana obtengan un empleo decente.

##### **4.1 Análisis cualitativo**

Se presentan los principales resultados identificados de las entrevistas a representantes de tomadores de decisión política y un representante experto en materia de empleo juvenil (realizadas entre abril 2021- octubre 2022); así como el análisis documental de las políticas de empleo juvenil en Perú.

Respecto a las entrevistas, estas han sido ordenadas y construidas según los aspectos y dimensiones de análisis de mercado laboral juvenil nacional e internacional. A continuación, se describen los principales hallazgos por entrevistado y por variable:

**Cuadro 8: Principales tópicos identificados durante las entrevistas**

Clasificación de tópicos		Entrevista I	Entrevista II	Entrevista III
		Gobierno central (MTPE)	Gobierno central (MTPE)	BID
		Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)	Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) y Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)	Especialista de BID (EBID)
		21/10/2022	13/04/2021	19/04/2021
1	Stock empresarial			“Apoyar que una persona pueda tener un empleo formal va a ser clave... No solo trabajar desde la oferta, sino también de la demanda: cómo hacemos para tener más empresas formales, más dinámicas, más productivas, que generen empleo formal”.
2	Empleo informal		DGPE. (...) hay más concentración de jóvenes en el subempleo que en el caso de adultos, entonces son trabajos eventuales que pagan poco”.	“La destrucción de empleo formal. Pocos jóvenes que estaban en empleo formal, bueno, lo perdieron. Ellos fueron los más débiles de la cadena, quizá se empezó a despedir porque son los que menos cuesta de despedir por las modalidades formativas o temporales en la que se encuentran. Además, los jóvenes que justo estaban terminando su carrera, el colegio, los que transitaban al mercado laboral y no encontraron un mercado dinámico.
3	Desempleo	"El desconocimiento de qué cosa está pasando en el mercado laboral, no, por ejemplo, para decidir qué cosa estudiar".	DGPE. “(...) entonces típicamente la tasa de desempleo y subempleo ha sido más alta para jóvenes que para adultos y la pandemia ha tendido a ampliar estas brechas, pero se han recuperado con la reapertura de la economía, gradualmente...”.	“También hay otros problemas más estructurales como las legislaciones laborales que no promueven la contratación formal de larga duración, y entonces tienes una multitud de contratos temporales en el sector formal, sin contar el informal. Entonces tienes un montón de personas que solo tienen acceso a pequeños empleos temporales que hacen que “Las personas estén rotando entre la formalidad, la informalidad e inactividad y eso es muy particular en Perú”.

Clasificación de tópicos		Entrevista I	Entrevista II	Entrevista III
		Gobierno central (MTPE)	Gobierno central (MTPE)	BID
		Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)	Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) y Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)	Especialista de BID (EBID)
		21/10/2022	13/04/2021	19/04/2021
	"Análisis del por qué los jóvenes, por ejemplo, no están interesados en un empleo formal, prefieren ser <i>freelance</i> , no miran mucho este el futuro, no tienen una visión, digamos, muy clara, una visión a futuro que les pueda interesar, por ejemplo, el tema de las pensiones, no asegurarse o sistemas de protección social, como el seguro de salud"	VMPE. "(...) cuál es la principal problemática de los jóvenes y tiene que ver un poco con la inexperiencia, falta de capacidades, cuando tú tienes un mercado laboral relativamente pequeño como el nuestro entonces castiga la formación pre empleo y castiga la inexperiencia...".	Otro tipo de obstáculos pueden ser que muchas empresas quieren gente con cierta experiencia y las personas no tienen experiencia laboral, y eso afecta mucho a los jóvenes"	
		DGPE. "(...) la falta de experiencia (provoca) este descalce que hay entre la formación que tiene el joven en el sistema educativo y lo que le demandan las empresas; es decir, los centros de formación o las universidades o institutos a veces tienen currículos desfasadas que no corresponden a lo que está necesitando la empresa entonces en un contexto como ese el empleador valora más la experiencia que la formación, los jóvenes no tienen la experiencia"		

Clasificación de tópicos		Entrevista I	Entrevista II	Entrevista III
		Gobierno central (MTPE)	Gobierno central (MTPE)	BID
		Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)	Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) y Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)	Especialista de BID (EBID)
		21/10/2022	13/04/2021	19/04/2021
	Empleabilidad	"Como les digo, estamos liderando una serie de procesos, como les comentaba lo del grupo de trabajo para la recuperación en empleo, una intervención articulada llamada Warmi para promover el empleo en la mujer que vive con alguna condición de vulnerabilidad"	DGPE. "Es fundamental porque la evidencia dice que el primer empleo impacta bastante en el recorrido de la vida laboral de la persona. Entonces, si inicias en un empleo informal o precario es probable que te mantengas en esa senda. En cambio, si empiezas en un empleo formal, las probabilidades pueden ir cambiando (...)".	"Algo que también el país carece que tiene países desarrollados es un buen programa de aprendices. Es decir, que los chicos pueden aprender en cursos, pero también pueden aprender de empresas. En otros países a los chicos les dan cursos al mismo tiempo que trabajan en la empresa y la empresa lo ve como un trabajador (...)".
4		VMPE. "(...) y la propuesta que se había hecho se trataba de apuntalar a los jóvenes ayudándolos con una formación para el empleo y acompañándolos en este proceso de ganar experiencia y de conectar con el empleo formal...".	Sería mucho más útil pasar a un programa de aprendizaje nacional donde le das oportunidades a muchos chicos que no tienen las ganas, ni las habilidades, ni el interés de seguir un curso técnico largo y necesitan trabajar. Muchas veces los jóvenes no tienen para dejar de trabajar y seguir cursos. Esa es la ventaja de un programa de aprendices.	
		VMPE. "...No hay receta mágica, lo que te dice la evidencia es que formación, experiencia y transición hacia el trabajo son algunos de los elementos críticos y no puedes tener una intervención exitosa sin tomarlos en cuenta".	Un programa de aprendices debe estar bien estructurado, no es solo un contrato, incluye un compromiso de formación, una evaluación y una certificación de competencias al finalizar el periodo de formación para saber si el joven adquirió todas las competencias para las que te comprometiste como empresa".	

Clasificación de tópicos		Entrevista I	Entrevista II	Entrevista III
		Gobierno central (MTPE)	Gobierno central (MTPE)	BID
		Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)	Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) y Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)	Especialista de BID (EBID)
		21/10/2022	13/04/2021	19/04/2021
5	Subsidios laborales	"Es un incentivo económico a las empresas para que puedan formalizar y contratar a trabajadores jóvenes, no, entonces este eso, eso es lo último que se ha probado el día de ayer".	VMPE. "Todo un ciclo completo que se había diseñado para acompañar a los jóvenes e inclusive haciendo que las empresas apuesten por los jóvenes mediante subvenciones parte del empleo que era para jóvenes...".	"Lo que han hecho los países europeos y de AL, no solo para jóvenes, lo que han hecho es, por ejemplo, apoyar con subsidios a la contratación de ciertos grupos, en este caso los jóvenes, para abaratar los costos de su contratación formal, para que eso les permita a ellos acceder a un empleo formal y que les dé una experiencia formal".
6	Intermediación	"El Perú no tiene un sistema bueno, no tenía porque recién ha sido aprobado un Sistema Nacional del mercado de información del mercado laboral que le permita a cualquier persona entrar y ver".	VMPE. "(...) el proceso sea 100% virtual, eso nos permitía ahorrar tiempo, en tiempo anterior a la pandemia el proceso de una intermediación demandaba alrededor de 27 días, entre que tú registrabas tu CV y se generaba el proceso de intermediación pasaban 27 días, las empresas manifestaron que en tiempos de pandemia no podía esperar tanto pero aparte ellos no podían ver quiénes eran los que postulaban, entonces automatizamos ese proceso, ya hemos avanzado.	
7	Fortalecimiento de Capacidades	"Lo primero fue la virtualización del Museo de los servicios, como los de capacitación, no. De hecho, algunos que tenían que ser de manera presencial se cerraron y poco a poco se fueron reactivando".	DGPE. "(...) y próximo a implementarse es el Programa de Empleabilidad Juvenil...tenemos planificado otorgar diez mil becas para jóvenes entre 18 y 29 años".	"Hay una encuesta, la Encuesta Nacional de Habilidades para el Trabajo (ENHAT), que te muestra que el 47% de los empresarios tienen dificultad para conseguir mano de obra con las habilidades que son requeridas...entonces, hay problemas de habilidades y problemas de información. Muchos chicos no cuentan con la orientación vocacional, ni la información para tomar decisiones informadas sobre qué

Clasificación de tópicos		Entrevista I	Entrevista II	Entrevista III
		Gobierno central (MTPE)	Gobierno central (MTPE)	BID
		Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)	Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) y Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)	Especialista de BID (EBID)
		21/10/2022	13/04/2021	19/04/2021
			estudiar o dónde estudiar, antes de empezar una carrera. "Superior tanto técnica como universitaria, o no cuentan con información para saber dónde buscar trabajo y cómo buscar trabajo".	
	"No queremos que entren conociendo o expertos en la ocupación en una determinada ocupación. No, porque eso lo van a aprender ... pero sí que tengan habilidades socioemocionales... Habilidades blandas".			
8	Condiciones laborales y de estrategia pública	"Análisis del por qué a los jóvenes, por ejemplo, no están interesados en un empleo formal, prefieren ser <i>freelance</i> , no miran mucho este el futuro, no tienen una visión, digamos, muy clara, una visión a futuro que les pueda interesar, por ejemplo, el tema de las pensiones, no asegurarse en sistemas de protección social, como el seguro de salud".		
		"Todo esto creo que también tiene que ir de la mano con una estrategia comunicacional, no de manera corporativa e institucional.		

Clasificación de tópicos		Entrevista I	Entrevista II	Entrevista III
		Gobierno central (MTPE)	Gobierno central (MTPE)	BID
		Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)	Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) y Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)	Especialista de BID (EBID)
		21/10/2022	13/04/2021	19/04/2021
		Una comunicación para el desarrollo, comunicación social, comunicación con enfoque de cambio de comportamiento".		
9	Articulación intergubernamental	<p>“Sí, creo que las políticas a la hora de aterrizar no pueden ser estándar.... Una política estándar, no de lo que en un país como el nuestro las políticas tienen que estar territorializadas...Este desafío de la territorialización de las políticas que puedan, digamos, priorizar a población joven ya a nivel de gobiernos regionales y locales, también es un reto de mensajero”.</p>	<p>VMPE. “(...) enfocarnos en los temas de empleo, empleabilidad, medidas de facilitación administrativa y medidas más vinculadas con la mitigación, lo que tenía que ver específicamente con empleo tiene que ver con la generación de empleo temporal a través de Trabaja Perú con la generación de subsidio a la planilla que fue un trabajo que la Dirección de Kathia apoyó fuertemente al Viceministerio de Trabajo para sacar la posibilidad de subsidiar la generación de nuevo empleo”.</p>	<p>“Hay que tener claro que los centros de empleo tienen dos clientes: uno es el joven que busca empleo y el otro es la empresa, que tiene que verte como que los apoyas a conseguir que cubrir sus vacantes de la manera más eficiente... Un error común es buscar un grupo de empresas que se comprometan a apoyar a los jóvenes, eso no funciona. Los jóvenes terminan haciendo tareas muy básicas o dependiendo de la buena voluntad de las empresas. Lo que se tiene que lograr es que la empresa vea que el programa de verdad le está resolviendo el problema de mano de obra con las habilidades requeridas.”</p>
		<p>Hay un centro de empleo por cada región. En el caso de Lima y más este pueden ir los jóvenes y pueden recibir esos.</p>	<p>DGPE. "Y por qué yo hago esta diferencia? Porque los problemas de empleo son problemas que no tienen que ver con un solo sector".</p>	

Clasificación de tópicos		Entrevista I	Entrevista II	Entrevista III
		Gobierno central (MTPE)	Gobierno central (MTPE)	BID
		Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)	Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) y Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)	Especialista de BID (EBID)
		21/10/2022	13/04/2021	19/04/2021
10	Articulación sectorial	<p>“Porque los problemas de empleo son problemas que no tienen que ver con un solo sector...por ejemplo, este sistema va a tener información del Ministerio de Educación, va a tener información de las UNAC con las planillas electrónicas del INE y con sus encuestas del Banco Central de Reserva...”.</p>	<p>VMPE. “...Katia creo que es pertinente que le comenten sobre la propuesta de Política Nacional de Empleo Decente que estamos armando porque efectivamente la idea que tenemos como gestión es dejar marco legal constituido”.</p>	<p>“La articulación entre MTPE y Minedu es muy necesaria y se da en muchos países. Por ejemplo, te permite asegurar que los programas de educación, formación profesional y capacitación laboral responden a las necesidades del sector productivo. De esa manera te aseguras de que los estudiantes al finalizar sus cursos puedan encontrar un empleo adecuado y para el cual estudiaron. Asimismo, te permite orientar a los jóvenes que están en la educación secundaria tienen información adecuada para que ellos y sus familias puedan tomar decisiones informadas sobre qué hacer al finalizar la educación básica (trabajar, estudiar, en donde, que carrera, etc.)”.</p>
		<p>"Creo que si yo tuviese recursos trabajaría de la mano con los gobiernos personales y locales, no muchas esencias técnicas, capacitación, acompañamiento y coaching, una especie de Big Brother, Proveedor de los gobiernos locales, tuviese ese gran tipo, no que necesito el acompañamiento, el coaching...que opere en los 3 niveles de gobierno...Ahora el MTPE está subiendo un rol articulador... hemos creado grupos de trabajo multisectoriales".</p>	<p>VMPE. “¿Qué está fuera de nuestro dominio? Es la transición básica regular a la educación superior y al empleo. No hay ningún país que haya logrado destacar en esto si no logra hacer ese match. Estamos en coordinación con el MINEDU para que se apruebe el Marco Nacional de Cualificación que es el que nos permitiría hacer la transición entre la educación básica, educación superior o el trabajo directamente”.</p>	

Clasificación de tópicos		Entrevista I	Entrevista II	Entrevista III
		Gobierno central (MTPE)	Gobierno central (MTPE)	BID
		Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)	Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) y Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)	Especialista de BID (EBID)
		21/10/2022	13/04/2021	19/04/2021
11	Articulación con empresas	"Se hace una encuesta, aún es una muestra grande porque se entrevista sí, esa encuesta se aplica más de 9000 empresas...Te dice cuáles son las ocupaciones tanto a nivel superior como técnico más demandado, en qué sectores estratégicos, en qué zonas...Las carreras, por ejemplo, que van a ser más demandadas para el siguiente año".	DGPE. "(...) La validación con la demanda es parte de un proceso permanente y tenemos varios mecanismos para entender cuáles son las demandas de los empleadores. Tenemos la encuesta de demanda ocupacional que todos los años pregunta sobre las principales ocupaciones y las habilidades que se requieren para cada ocupación".	
		"Un sistema nacional del mercado de información del mercado laboral que le permita a cualquier persona entrar y ver, por ejemplo, de la parte más de perspectiva".	VMPE. Adicionalmente, a través del Servicio Nacional del Empleo, los consultores tienen como parte de su labor acercarse a las empresas para entender sus requerimientos específicos".	"Hay que tener claro que los centros de empleo tienen dos clientes: uno es el joven que busca empleo y el otro es la empresa, que tiene que verte como que los apoyas a conseguir que cubrir sus vacantes de la manera más eficiente... Un error común es buscar un grupo de empresas que se comprometan a apoyar a los jóvenes, eso no funciona. Los jóvenes terminan haciendo tareas muy básicas o dependiendo de la buena voluntad de las empresas. Lo que se tiene que lograr es que la empresa vea que el programa de verdad le está resolviendo el problema de mano de obra con las habilidades requeridas."

Clasificación de tópicos		Entrevista I	Entrevista II	Entrevista III
		Gobierno central (MTPE)	Gobierno central (MTPE)	BID
		Directora general de Promoción del Empleo (DGPE2)	Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPE) y Directora general de Promoción del Empleo (DGPE1)	Especialista de BID (EBID)
		21/10/2022	13/04/2021	19/04/2021
		VMPE. “Entonces si tu pregunta es qué estamos haciendo de manera específica con las empresas, yo lo que te diría que más que de manera específica es que esto es parte de un nuevo enfoque, entonces tú vas a tener intervenciones a nivel de empleo, intervenciones a nivel de empleabilidad o facilitación, donde esta vinculación con las empresas las vas a ver crecente de un modo u otro, inclusive a nivel de rectoría por todo el tema de sistema de información... estamos tratando que el Estado sea un elemento dinamizador del mercado laboral”.		
DATO: El “Programa Nacional para la Empleabilidad” – PNPE se lanzó el 2021 segundo semestre, tiene como objeto mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más, que se encuentran en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral a través de tres (03) servicios: 1.-Capacitación Laboral, 2.- Promoción del Autoempleo y 3.- Certificación de las Competencias Laborales.				

Fuente: Elaboración propia

Producto del análisis de las entrevistas, se identificaron como relevantes para nuestra investigación los siguientes tópicos: i) *Stock* empresarial, ii) Empleo informal, iii) Desempleo, iv) Empleabilidad, v) Subsidios laborales, vi) Intermediación, vii) Fortalecimiento de capacidades, viii) Condiciones laborales y estrategia pública, ix) Articulación intergubernamental, x) Articulación sectorial, xi) Articulación con empresas.

Como ya se mencionó, las entrevistas se realizaron entre el 2021 y el 2022 y en el ínterin se aprobó la Política Nacional Empleo Decente (junio 2021), documento fundamental para la investigación en curso, razón por la cual lo incorporamos a nuestro análisis.

A continuación, se presenta la síntesis de la implementación de la Política Nacional Empleo Decente a partir del análisis de los objetivos prioritarios referidos a la población juvenil:

- **Objetivo prioritario 1: incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.-** Busca aumentar el nivel de las competencias cognitivas, técnicas, digitales y socioemocionales con la finalidad de aumentar la productividad laboral de la población en edad de trabajar. El avance de este objetivo se mide a través de los indicadores de “porcentaje de población en edad de trabajar con educación secundaria completa” y la “tasa de transición de la educación básica a la educación superior y técnico productiva”, según el Reporte de Seguimiento de la PNDE correspondiente al 2022 (Doc5). Ambos indicadores no alcanzaron el logro esperado: en el primer indicador solo se logró el 68.87% cuando lo esperado era 70%, y el segundo indicador solo alcanzó el 30.9% cuando se esperaba un 38% (Doc5).

En relación a la incidencia del objetivo en los jóvenes, se identifica que en el reporte de seguimiento de la Política Nacional de Empleo (Doc5) se busca “asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes” a través de servicios de “difusión de la oferta de vacantes de modalidades formativas laborales requeridas por las empresas” y “otorgamiento de incentivos para la empleabilidad juvenil”; sin embargo, estos indicadores no tienen avances ni metas visibles o públicos.

- **Objetivo prioritario 2: fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.-** Busca institucionalizar mecanismos en los procesos de búsqueda de empleo, incrementar la articulación entre las instituciones de educación superior y los perfiles requeridos para el mercado laboral (Doc1).

El indicador que mide el avance de este objetivo es la “tasa de inadecuación ocupacional de la PEA ocupada con educación superior (universitaria y no universitaria), para el Reporte de Seguimiento de la PNDE, correspondiente al 2022 (Doc5). Se ha identificado una tasa de inadecuación ocupacional de 57.6%, lo que representa una reducción de 0.4% con respecto al determinado en el 2021; sin embargo, este no alcanza el valor esperado que fue 49.9%; cuando

se analiza de manera desagregada, se observa que fue la tasa de inadecuación ocupacional de la PEA de educación superior universitaria la que se ha incrementado y se encuentra en 11.8 puntos porcentuales superiores a lo esperado, a diferencia de la misma tasa de la educación superior no universitaria que disminuyó en 0.8% en comparación y que solo se ubica 2 puntos porcentuales sobre lo esperado.

- **Objetivo prioritario 3: incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas.**- Busca disminuir las dificultades de financiamiento, las escasas capacidades de gestión, innovación y absorción tecnológica, la complejidad de la legislación tributaria y la inadecuada regulación de negocios, así como la duración de trámites relacionados y los problemas de competencia o débil acceso y articulación con mercados.

Los indicadores que dimensionan el avance de dicho objetivo son “porcentaje de trabajadoras y trabajadores de empresas formales con ventas mayores que 20 UIT” y “porcentaje de trabajadoras o trabajadores asalariados formales de las unidades productivas en la actividad agraria”. Conforme al Reporte de Seguimiento de la PNDE correspondiente al 2022 (Doc5), se ha identificado el cumplimiento de la meta establecida para el primer indicador, el cual se esperaba que fuera un 20% y se alcanzó al 2022 un 20.7%; con relación al segundo indicador, éste aún se encuentra pendiente de determinación de meta y medición de avance.

- **Objetivo prioritario 4 : ampliar el acceso a la protección social, los derechos y los beneficios sociales de trabajadores y trabajadoras.**- Busca promover que los trabajadores accedan a un seguro de salud pagado y estén afiliados a un sistema de pensión de manera prioritaria, además promueve un régimen laboral con contrato, una jornada de 48 horas, respeto de los derechos fundamentales de sindicación y negociación colectiva.

Los indicadores que miden el avance de dicho objetivo son “porcentaje de trabajadoras y trabajadores dependientes con jornada regular, acceso a seguro de salud y afiliación a pensiones” y “porcentaje de trabajadoras y trabajadores independientes y TFNR con acceso a seguro de salud y afiliación a pensiones”. De acuerdo con el Reporte de Seguimiento de la PNDE correspondiente al 2022, se ha identificado el cumplimiento de la meta establecida del segundo indicador, el cual se esperaba que fuera un 6.9% y se alcanzó al 2022 un 13.4%. Con relación al primer indicador, este estuvo muy cerca de su cumplimiento ya que se esperaba un 34.20% trabajadoras y trabajadores dependientes con jornada regular, acceso a seguro de salud y afiliación a pensiones, y alcanzó un 32.10% (Doc5).

- **Objetivo prioritario 5: incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.**- Este objetivo pretende cerrar brechas salariales significativas presentes en un contexto de desigualdad; es decir, incrementar el empleo decente a grupos demográficos particulares (por género, origen étnico, discapacidad, edad, entre otros) que actualmente se encuentran en

desventaja.

Los indicadores que dimensionan el avance de dicho objetivo son la “brecha salarial entre trabajadores con diferente género o etnia que no se pueden atribuir a diferencias en educación, experiencia u otras características observables” y “diferencia en la tasa de empleo entre trabajadoras y trabajadores con secundaria completa con diferente género”. Conforme al Reporte de Seguimiento de la PNDE correspondiente al 2022 (Doc5), se ha identificado que la brecha salarial esperada entre hombres y mujeres para el 2022 era de 9%; no obstante, la brecha salarial real es de 15.5%. Del mismo modo, la brecha salarial por genotipos (blancos/mestizos-indígenas/afroperuanos) del 2022 fue de 10.3%, cuando la esperada era de 8.3%. En relación con la tasa de empleo de trabajadores con secundaria completa de diferente género, se esperó que disminuyera hasta 15.1%; sin embargo, esta fue de 18.6%.

- **Objetivo prioritario 6: generar un entorno social e institucional adecuado en el país.-** En relación a este objetivo, el MTPE determinó en la PNED que se buscará crear confianza en las instituciones y servicios públicos de manera que se estimule la creación de empresas formales con mejores condiciones laborales (Doc1).

Los indicadores que miden el avance del indicador son “índice de infraestructura” e “índice de instituciones”. Según el Reporte de Seguimiento 2022 (Doc5), los indicadores de este objetivo no tienen metas ni avances visibles o públicos.

Posteriormente a la revisión de los avances de los objetivos prioritarios de PNED, referidos a la población juvenil, se analizan las principales coincidencias y discrepancias de los entrevistados por cada tópico identificado, las que -además- son integradas con los hallazgos del análisis documental (Doc1, Doc2, Doc3, Doc4, Doc5, DocGE1, DocGE2).

El detalle a continuación:

#### **A. Stock empresarial**

Sobre la capacidad empresarial, el especialista del BID (EBID) indica que, para apoyar a una persona a tener un empleo formal, se debe trabajar no solo desde la oferta, sino también desde la demanda. Además, agregó que se debe “tener más empresas formales, más dinámicas, más productivas, que generen empleo formal”.

En el marco teórico, se reconoce la importancia de este factor sobre la dinámica de la demanda laboral; además, la Política Nacional de Empleo Decente (Doc1) también la identifica en el diagnóstico de la problemática del empleo, por lo cual lo clasificamos como un tópico especial de análisis.

Cabe resaltar que el desempleo juvenil se debe a factores diversos, y la reducción de esta

problemática, por tanto, debe ser una responsabilidad compartida entre los sectores del mercado laboral juvenil y en diversos niveles subnacionales. En ese sentido, la actividad producida por la demanda empresarial es una capacidad que debería ser considerada primordial en la dinámica de las políticas de empleo juvenil para fomentar la inserción laboral de la oferta laboral juvenil.

Al respecto, en la revisión de análisis del documento de la política de empleo, el MTPE ha establecido los lineamientos del trabajo para alcanzar la prioridad de promoción de procesos de búsqueda de empleo (Doc1), teniendo como indicadores medidas relacionadas con el fomento de la creación de empresas formales y el incremento de trabajadores contratados (Doc5). No obstante, hace falta un mejor trabajo articulado entre los sectores empleo y producción para alcanzar un mayor desarrollo de las medidas de promoción y de sus respectivos indicadores (de resultados intermedios). Además, las acciones intersectoriales determinadas deberían ser más específicas e incluir sus respectivos indicadores para medir los resultados concretos de cada una. Dentro de estas acciones podría incluirse, por ejemplo, programas condicionados de subvención o incentivo a la contratación de jóvenes, información sobre programas de financiamiento para el autoempleo o emprendimiento, y apoyo formativo.

## **B. Empleo informal y subempleo**

Sobre esta variable, el especialista del BID (EBID) indicó en la entrevista que se ha producido una destrucción del empleo formal agravada por la pandemia de COVID-19: “Pocos jóvenes que estaban en empleo formal, lo perdieron. Ellos fueron los más débiles de la cadena; quizá se empezó a despedir porque son los que menos cuesta desvincular por las modalidades formativas o temporales en la que se encuentran”.

Además, el EBID menciona “hay problemas estructurales como las legislaciones laborales que no promueven la contratación formal de larga duración”, lo que ocasiona que exista un gran número de contratos temporales en los sectores formal e informal. Entonces, añade, en el Perú hay muchos jóvenes “que solo tienen acceso a pequeños empleos temporales” que se ven obligados a rotar entre la formalidad, la informalidad y la inactividad.

En esa línea, la directora general de Promoción del Empleo (DGPE1) mencionó que “hay más concentración de jóvenes en el subempleo que adultos... son trabajos eventuales que pagan poco”.

Cabe precisar que, sobre esa problemática, la PNDE, en su Objetivo Prioritario 1, incluye el indicador “porcentaje de jóvenes en situación de desempleo o empleo informal que son insertados al mercado laboral formal a través de medidas de promoción para la empleabilidad juvenil sostenible en el año de la intervención y hasta tres años posintervención”.

De la revisión documental realizada al Reporte de Seguimiento 2022 de la PNDE (Doc5),

podemos afirmar que este indicador no tiene avances ni metas visibles o públicos.

En resumen, para los jóvenes, el acceso a las condiciones adecuadas de empleo relacionadas con el cumplimiento de la jornada laboral legal, la remuneración adecuada, y la posesión de un contrato laboral que les otorgue estabilidad laboral es menos frecuente a pesar de ser un grupo etario vulnerable. A ello se adiciona, según la directora general de Promoción del Empleo (DG2), el continuo desinterés de los jóvenes en la búsqueda de empleo con condiciones adecuadas.

Al revisar en el análisis documental de las políticas consideradas para mejorar o revertir esta situación, se ve que hay objetivos prioritarios (Doc1) relacionados con el empleo informal y la labor de la Sunafil, pese a lo cual la informalidad pasó del 66% en el 2014 al 72% en el último trimestre del 2021 (BCRP, 2021). En ese sentido, es necesario potenciar la capacidad reguladora y de promoción de la formalidad como parte de las políticas activas de empleo del MTPE.

Por tanto, en lo que respecta al empleo informal, las limitantes para la empleabilidad de los jóvenes no solo son las condiciones inadecuadas de empleo, sino también la poca efectividad de las políticas laborales adoptadas para aportar a la sostenibilidad del empleo de mediano y largo plazo.

### **C. Desempleo**

La DG1 menciona que “la tasa de desempleo y subempleo es más alta para jóvenes que para adultos y la pandemia ha tendido a ampliar estas brechas, pero se han recuperado con la reapertura de la economía”. Al respecto, las cifras del INEI indican que desde el 2008 al 2020 se duplicó del desempleo juvenil (pasó del 16% al 32%). Al cierre del 2021, este indicador mostró una importante recuperación al llegar a 17%.

La generación de empleo sin sostenibilidad a mediano o largo plazo impide dar solución a la problemática del desempleo y mantiene a los jóvenes en un círculo de pobreza.

Al respecto, en las entrevistas realizadas a las representantes del MTPE no fue mencionada ninguna categorización de la población juvenil desempleada, por lo que revisamos los documentos de la política nacional para ver si las intervenciones se estaban acercando a algunos perfiles de vulnerabilidad.

En los documentos generales de política de empleo (Doc1) y de operatividad de los programas de empleo del MTPE -Mecánica operativa del proceso de focalización y selección de beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos (Doc3) y Modalidades de Intervención del Programa de Empleo Temporal “Larawi Perú” (Doc4)- se reconoce la priorización de la población con algunas condiciones de vulnerabilidad por criterios socioeconómicos tales como condición de pobreza, situación de empleo, nivel de estudios, o

condición de vulnerabilidad (si tienen hijos, si son jefes de hogar, etc.). Sin embargo, no se han identificado propuestas específicas o priorizadas hacia esos grupos, por lo cual se considera que la política formulada por el MTPE podría ser muy generalista.

Ejemplo de esto es que la PNED identifica el “servicio de protección ante el desempleo” y su respectivo indicador “porcentaje de desempleados/as que recibieron el seguro en los plazos correspondientes” (Doc5), que no visibilizan ni priorizan a poblaciones vulnerables como las descritas.

#### **D. Políticas activas de empleo para la colocación laboral**

##### **b. Programas formativos**

Las limitadas competencias laborales en los jóvenes se evidencian en la Encuesta de Habilidades del Trabajo 2017-2018 que identificó que el 47% de las empresas tienen vacantes difíciles de cubrir y el 76% de dichas vacantes se debe a la falta de habilidades del candidato. Dicha situación viene en detrimento, ya que al 2022, según el Reporte de Seguimiento a la PNED (Doc5), se identifica que la tasa de transición de la educación básica a la educación superior y técnico productiva alcanzada fue de 30.9%, casi ocho puntos porcentuales menos de lo esperado.

Frente a esa necesidad, como mencionamos en el Capítulo II, el MTPE desarrolla programas de capacitación laboral a los jóvenes que no solo incluyen habilidades técnicas, sino que también incorporan el adiestramiento en habilidades blandas, que son consideradas de alta importancia para las empresas. En el análisis documental, se identifica que la DGPE2 menciona que "no queremos que (los jóvenes) entren conociendo o siendo expertos en una determinada ocupación. No, porque eso lo van a aprender... pero sí que tengan habilidades socioemocionales: habilidades blandas". Lo cual confirma un importante alineamiento entre el servicio desarrollado por la cartera de Trabajo con la demanda del mercado laboral de habilidades específicas.

Adicionalmente, de la revisión documental se identifica que la Cepal menciona que se puede incorporar al empresariado en la fase del desarrollo de diseño de las políticas y programas públicos (DocGE1 y DocGE2) con impacto en el mercado laboral.

Pero en el Reporte de Seguimiento de la PNDE 2022 (Doc5) se observa que el servicio de capacitación laboral para poblaciones vulnerables, cuyo indicador es “porcentaje de personas que culminaron la capacitación laboral”, no presenta avances ni metas públicas o visibles.

Sobre la forma de las capacitaciones, el MTPE brinda servicios a través de entidades especializadas o mediante potenciales empresas contratantes, servicio conocido como capacitación dual. Sobre este tipo de capacitación, el especialista BID (EBID) mencionó que

el Perú también carece de un programa de aprendices, servicio que sí tienen países desarrollados como Alemania y Suecia. En dichos países, los jóvenes “pueden aprender en cursos, pero también en las empresas. En otros lugares les dan cursos al mismo tiempo que trabajan en la empresa y la empresa ve (al aprendiz) como un trabajador”.

Las políticas de capacitación dual están descritas como actividades a través del Programa Nacional para la Empleabilidad; sin embargo, según la revisión del diseño del programa (Doc1, Doc2, Doc3) aún no se ha integrado a la empresa en todas las etapas de la intervención, que va desde el adiestramiento al acompañamiento, producción y evaluación.

Adicionalmente a las habilidades impactadas y a los tipos de capacitaciones desarrollados, se deben establecer medidas que potencien la eficacia de los programas de políticas activas de empleo.

Al respecto, de la revisión de la efectividad de los programas formativos se desprende que estos sufren el llamado efecto *lock-in*, que alude el menor tiempo dedicado a la búsqueda de trabajo por la asistencia a cursos de capacitación. Este es uno de los mayores riesgos que desincentiva a los jóvenes de participar de las políticas de empleo (Calmfors, 1994).

Respecto a los programas formativos de Perú, el *lock-in* es un riesgo latente, pues según refiere el especialista BID (EBID) “sería mucho más útil pasar a un programa nacional de aprendices que dé oportunidades a muchos jóvenes que no tienen las ganas, ni las habilidades, ni el interés de seguir un curso técnico largo y que necesitan trabajar. Muchas veces los jóvenes no pueden dejar de trabajar para poder seguir cursos (de capacitación). Esa es la ventaja de un programa de aprendices”.

Al respecto, Hugo Ñopo (2002), señala en la evaluación de impacto de programas formativos que se debe considerar que para algunos grupos vulnerables adentrarse en las políticas formativas debería ser considerado como costos de oportunidad del programa, pues invierten tiempo en el que podrían estar ejerciendo un trabajo de baja cualificación.

Cabe indicar que, si bien existen grupos vulnerables priorizados para los programas sociales, aún no son claros los lineamientos para prevenir el efecto *lock-in* que impida que la población juvenil se beneficie de las políticas que buscan su inserción laboral.

### c. Intermediación laboral

La intermediación que realiza el MTPE se ha automatizado como consecuencia de la pandemia de COVID-19, lo cual ha impactado positivamente en la eficiencia del servicio, que en la etapa previa podía realizarse hasta en 27 días. La VMPE explica que “entre que tú registrabas tu CV y se generaba el proceso de intermediación pasaban 27 días”, lapso que

generaba una barrera de acceso para los beneficiarios, ya que las empresas no podían esperar tanto.

Al respecto, se debe considerar que, si bien el tratamiento de datos de manera digital agiliza procesos, la virtualización también podría ser una barrera de acceso para la población más vulnerable, como los pobres o pobres extremos, que difícilmente acceden a servicios informáticos. En este punto, vale indicar que toda política pública debe responder a las necesidades del público objetivo y caracterizarse por la idoneidad de su aplicabilidad.

Asimismo, las políticas laborales deben considerar las condiciones o barreras de acceso con las que parte su población objetivo, las que en el caso analizado incluyen la ausencia de ingresos alternativos y carga familiar, condiciones que influyen en los resultados de la política activa de empleo ejecutada.

#### d. Subsidios laborales

En la actualidad, en la política laboral (Doc1, Doc2, Doc3, Doc4) no se han determinado lineamientos activos de subsidios laborales y, en esa línea, no hay resultados de indicadores eficaces (Doc5).

En la entrevista realizada, la VMPE considera que es factible que las empresas apuesten por la contratación de los jóvenes con la aplicación de subvenciones y menciona que en el 2022 se diseñó un ciclo completo para incentivar “que las empresas apuesten por los jóvenes mediante subvenciones”.

En adición, el especialista del BID (EBID) menciona que “lo que han hecho los países europeos y de América Latina, no solo para jóvenes... es apoyar con subsidios a la contratación de ciertos grupos... para abaratar los costos de su contratación formal y que eso les permita acceder a un empleo formal y les dé una experiencia formal”.

Según la teoría, los subsidios laborales enfocados en la empresa son reformas que permiten financiar la contratación de la población priorizada. Esta política podría incidir positivamente en la inserción laboral juvenil siempre que se tomen las previsiones para evitar el efecto de sustitución (despidos por nuevos empleados menos costosos) y se condicionen las subvenciones para fomentar la sostenibilidad de contratación de la población en condición de vulnerabilidad. Así, se evitaría el efecto “peso muerto”, que consiste en que el Estado pague por inversiones que el empleador (o empresariado) ya estaba dispuesto a sostener (Moczall, 2013).

#### e. Articulación de políticas

En el marco de la teoría de la gestión pública, la articulación intersectorial e

intergubernamental es un hito que puede enmarcarse en el diseño de políticas públicas para la consecución de resultados, ya que se debe contemplar la delegación de facultades que no entorpezcan la implementación de programas sociales.

La PNED (Doc1) prevé que el Ministerio de Trabajo articule con otros sectores y responsables del mercado laboral juvenil, como son las empresas, los sindicatos, organizaciones privadas sin ánimo de lucro, etc. El lineamiento que aterriza esta política habla de fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente tanto de varones como de mujeres, los actores sociales, acción que se mide con el indicador “número de espacios y procesos de diálogo o de consulta, articulados o gestionados”.

El Reporte de Seguimiento a la PNED 2022 (Doc5) muestra que del 2020 al 2022 se produjo una disminución en el número de esos espacios, que pasaron de 26 a 11, respectivamente.

Tras la revisión documental y las entrevistas realizadas, se identificó que la articulación sectorial y con empresas son las de mayor relevancia, conforme se describe a continuación:

j) Articulación sectorial

Al respecto, el representante BID comenta que “la articulación entre el MTPE y el Minedu es muy necesaria y se da en muchos países” porque permite asegurar que los programas de educación, formación profesional y capacitación laboral responden a las necesidades del sector productivo. “De esa manera te aseguras de que los estudiantes, al finalizar sus cursos, puedan encontrar un empleo adecuado y para el cual estudiaron”.

El EBID también menciona que esta articulación permite orientar a los jóvenes que están en la educación secundaria con información adecuada para que ellos y sus familias puedan tomar decisiones informadas sobre qué hacer al finalizar su educación básica.

Al respecto, la política laboral juvenil (Doc1, Doc2, Doc3, Doc4) establece la coordinación entre sectores, con la finalidad de lograr resultados sostenibles en la inserción laboral desde la educación básica hasta la superior o técnica.

Adicionalmente, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaboraron conjuntamente el Marco Nacional de Cualificaciones para el Perú (aprobado en junio del 2022) que permite articular estrategias para agilizar la transición entre la educación básica, educación superior o el trabajo directamente, según la PNED (Doc1). Los resultados de la implementación serán visualizados en el 2025, cuando se evaluarán los pilotos y para el 2030 se prevé su uso como insumo para el diseño de programas de formación y capacitación.

A la fecha, la articulación relativa al empleo juvenil solo se mide por el indicador “número

de asistencias técnicas brindadas para el diálogo sociolaboral regional”, que el primer Reporte de Seguimiento de la PNED al 2022 (Doc5) no incluye como información de avances ni metas visibles o públicos.

ii) Articulación con empresas

Respecto a la revisión documental, la política laboral (Doc1, Doc2 y Doc3) no muestra lineamientos específicos en cuanto a acciones para la participación de las empresas en el proceso de diseño e implementación de políticas laborales juveniles; sin embargo, cabe resaltar que se identifican servicios en relación con la capacitación dual y coordinaciones para la provisión de bolsa de trabajo acorde con la demanda laboral.

En este punto, el especialista del BID afirma que “hay que tener claro que los centros de empleo tienen dos clientes: uno es el joven que busca empleo y el otro es la empresa, que tiene que verte como un apoyo para cubrir las vacantes de la manera más eficiente... Lo que se tiene que lograr es que la empresa vea que el programa (público) de verdad le está resolviendo el problema de (disponibilidad de) mano de obra con las habilidades requeridas”.

Pese a la importancia manifiesta de la articulación con el sector empresarial, la VMPE responde que la prioridad del MTPE es el desarrollo de intervenciones de empleabilidad o facilitación laboral “donde esta vinculación con las empresas la vas a ver de un modo u otro... estamos tratando, desde el Estado, ser un elemento dinamizador del mercado laboral”.

Frente a lo observado, sería recomendable que el presupuesto otorgado a las instituciones capacitadoras se realice en base a resultados alcanzados; es decir, que se haga foco en la efectividad o eficacia de las capacitaciones desde el punto de vista de la inserción laboral.

## 4.2 Análisis cuantitativo

Culminada la sistematización de la información recogida en la fase cualitativa, se clasificaron los principales tópicos en tres grupos, teniendo en consideración la siguiente estructura:

$$Demanda Laboral + Oferta Laboral + Políticas Públicas = Empleo Juvenil$$

**Cuadro 9: Principales tópicos que describen el mercado laboral juvenil de Lima Metropolitana**

<b>Demanda laboral</b>	<b>Oferta Laboral</b>	<b>Políticas públicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación y desaparición de empresas formales.</li> <li>• Estructura del</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura del mercado laboral (subempleo)</li> <li>• Experiencia laboral.</li> <li>• Habilidades para el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legislación laboral.</li> <li>• Educación para el empleo.</li> <li>• Políticas de inserción</li> </ul>

<b>Demanda laboral</b>	<b>Oferta Laboral</b>	<b>Políticas públicas</b>
mercado laboral (informalidad) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento económico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de salarios.</li> </ul>	laboral. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de subsidios a empresas para contratación de jóvenes.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

En una siguiente etapa, se realizó la identificación de indicadores socioeconómicos asociados a los tópicos descritos en el cuadro anterior con información para el periodo del 2008 al 2020, de preferencia de corte trimestral, puesto que la Encuesta Permanente de Empleo para Lima Metropolitana suministra estadística del mercado laboral por trimestres móviles.

La información anual de los tópicos de a) educación para el trabajo, b) habilidades para el trabajo y c) experiencia laboral en indicadores trimestrales, por su naturaleza de cálculo no se pudieron traducir a estadísticas trimestrales, motivo por el cual no fueron considerados en la estimación del modelo. En el cuadro siguiente, se describen las variables utilizadas para la estimación del modelo econométrico.

**Cuadro 10: Variables por dimensión del mercado laboral juvenil correlacionadas**

<b>Tópico</b>	<b>Variable</b>	<b>Descripción del cálculo para el modelo</b>	<b>Fuente</b>
Empleo juvenil (variable dependiente)	PEA ocupada de jóvenes de 14 a 24 años en Lima Metropolitana.	Promedio trimestral de personas en las edades de 14 a 24 años que se encuentran ocupadas desde enero del 2008 a diciembre del 2021, medido en miles de personas.	Series estadísticas mensuales del BCRP
Creación de desaparición de empresas formales (variable independiente)	<i>Stock</i> empresarial de Lima Metropolitana	Promedio trimestral del número de empresas que permanecen activas al final del periodo desde enero del 2008 a diciembre del 2020; para el año 2021, se calculó el valor trimestral a partir de las empresas que se dan de alta menos las que se dan de baja por trimestre del año, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática.	Anuarios estadísticos del MTPE Boletín de Demografía Empresarial del INEI
Estructura del mercado laboral. (variable independiente)	Rotación laboral	Promedio trimestral de la tasa de entrada y la tasa de salida de trabajadores desde enero del 2008 a septiembre del 2017; las cifras del cuarto trimestre del 2017 en adelante fueron obtenidas a partir de una proyección lineal.	Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME) del MTPE
Crecimiento económico (variable independiente)	Producto bruto interno – PBI	Variación porcentual trimestral de la producción bruta interna en millones de soles desde enero del 2008 a diciembre del 2021.	Series estadísticas mensuales del BCRP

<b>Tópico</b>	<b>Variable</b>	<b>Descripción del cálculo para el modelo</b>	<b>Fuente</b>
Legislación Laboral (variable independiente)	Afiliados activos del sistema privado de pensiones en el departamento de Lima	Variación trimestral del número de personas que se encuentran afiliadas al sistema privado de pensiones para el departamento de Lima desde enero del 2008 a diciembre del 2021.	Series estadísticas mensuales del BCRP
Nivel de salarios (variable independiente)	Salario real	Promedio trimestral de los ingresos reales desde enero del 2008 a diciembre del 2021, medido en soles.	Series estadísticas mensuales del BCRP
Estructura del mercado laboral (variable independiente)	Empleo informal	Promedio trimestral de la tasa mensual del empleo informal desde enero del 2014 a diciembre del 2021, los valores trimestrales del 2008 al 2013 fueron proyectados a partir del promedio de la tasa anual de empleo informal y el factor trimestral de promedio móvil del 2014 al 2021.	Series estadísticas mensuales del BCRP
Estructura del mercado laboral (variable independiente)	Tasa de desempleo general	Promedio trimestral de la tasa de desempleo general mensual desde enero del 2008 a diciembre del 2021; dicha tasa se calcula dividiendo el número total de desempleados entre la población activa (ocupados más desempleados) por 100.	Estadísticas de serie mensual del BCRP
Políticas de inserción laboral (variable independiente)	Número de inspecciones	Sumatoria por trimestre del total de órdenes de inspección por el MTPE para capacitación, formación y empleo juvenil desde enero del 2008 a diciembre del 2020.	Anuarios estadísticos del MTPE

Tópico	Variable	Descripción del cálculo para el modelo	Fuente
Legislación laboral (variable independiente)	Remuneración mínima vital (RMV)	Promedio trimestral de la remuneración mínima vital mensual desde enero del 2008 a diciembre del 2021 en soles; representa la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales.	Series estadísticas mensuales del BCRP
Políticas de inserción laboral (variable independiente)	Número personas atendidas mediante el programa presupuestal laboral del MTPE	Sumatoria trimestral de los usuarios atendidos por programas presupuestales del MTPE desde enero del 2008 a diciembre del 2019, los valores trimestrales del 2020 y 2021 se calcularon a partir del promedio trimestral del número de usuarios del año anterior por un factor en el mes del trimestre.	Anuarios estadísticos del MTPE

Fuente: Elaboración Propia

Posterior a la identificación de las variables, se desarrollará un modelo logístico que permita analizar cómo los determinantes afectan la variabilidad del empleo juvenil, para ello se utilizará una formulación matemática basada en principios de regresión lineal, en términos algebraicos esta se expresa de la siguiente forma:

$$PEAJuvenil = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + \beta_7X_7 + \beta_8X_8 + \beta_9X_9 + \beta_{10}X_{10}$$

En esa línea, las variables dependientes serán:

**Cuadro 11: `Variables dependientes**

Variable	Símbolo	Significado	Relación que se espera
Stock	$X_1$	Stock empresarial de Lima Metropolitana	Directa
Rotac_lab	$X_2$	Rotación laboral	Inversa
PBI	$X_3$	Variación porcentual del Producto bruto interno	Directa
SPP	$X_4$	Afiliados activos del sistema privado de pensiones en el departamento de Lima	Directa
Sal_real	$X_5$	Salario real	Directa
Empleo_informal	$X_6$	Empleo informal	Inversa
Tasa_desempleo_juv	$X_7$	Tasa de desempleo juvenil	Inversa
Inspecciones	$X_8$	Número de inspecciones	Directa
RMV	$X_9$	Remuneración mínima vital (RMV)	Directa
Program	$X_{10}$	Número personas atendidas mediante el programa presupuestal laboral del MTPE	Directa
Stock	$X_{11}$	Stock empresarial de Lima Metropolitana	Directa

Fuente: Elaboración Propia

Por otro lado, la variable dependiente será la “PEA\_Juvenil”, la cual es definida como la población económicamente activa (PEA) ocupada de jóvenes de 14 a 24 años en Lima Metropolitana.

La estimación de los parámetros del modelo de regresión lineal múltiple (MCO) se realizó utilizando el método de mínimos cuadrados ordinarios; por tanto, verifico que cumpla con los supuestos clásicos según el teorema de Gauss – Markov, los cuales fueron:

- No multicolinealidad perfecta, se utilizará el factor de inflación de varianza (VIF), que deberá indicar ausencia de multicolinealidad significativa ( $VIF < 5$ ), es decir, que ninguna variable explicativa sea la combinación lineal de otras(s).
- Ausencia de heterocedasticidad, implica que la varianza de los errores sea la misma para cada valor de la variable explicativa.
- Homocedasticidad, se confirmará mediante la prueba de Breusch-Pagan, que deberá indicar homocedasticidad ( $p\text{-valor} > 0.05$ ).
- No autocorrelación, se utilizará la prueba Breusch-Godfrey ( $p\text{-valor} > 0.05$ ), para comprobar que el error cometido en una de las observaciones no influye en los errores de otra observación en la serie de tiempo
- Normalidad de los errores, se usará la prueba de Shapiro-Wilk ( $p\text{-valor} > 0.05$ ).
- Pruebas de estacionariedad por ser series de tiempo.

Al mantenerse estos supuestos, el modelo será eficiente, insesgado y válido para inferencia estadística., los mismos que serán comprobados haciendo uso del programa Stata.

En la primera etapa, se realizó la estimación del modelo utilizando las 11 variables identificadas en el cuadro 11, sin embargo al realizar la prueba de estacionariedad solo se mantuvieron las variables de Stock empresarial, Producto Bruto Interno, Tasa de desempleo, es decir el modelo quedaría representado por:

$$PEAJuvenil = \beta_0 + \beta_1 Stock_1 + \beta_2 PBI_2 + \beta_3 TDesempleo_3$$

Con la finalidad de determinar el modelo de regresión lineal múltiple estimado se utilizó el método de los mínimos cuadrados ordinarios, el cuál determinó un R-cuadrado ajustado (R-squared) de 0.7875, es decir este modelo logra explicar el 78,7% de las variaciones que sufre la PEA ocupada juvenil. A continuación se presentan los resultados:

**Cuadro 12: `Determinación de Coeficientes mediante el Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios**

Fuente de Datos	SS	df	MS	Número de observaciones =		
				F(3, 44)	=	59.07
Modelo	312 944,86	3	104 314.95	Prob > F	=	0.0000
Residual	77 704,16	44	1 766.00	R-squared	=	0.8011
Total	390 649,02	47	8 311.68	Adj R-squared	=	0.7875
				Root MSE	=	42.0240
<i>PEAJuvenil</i>	Coef.	Std. Err.	t	p-value	[95% Conf. Interval]	
Stock	0.0034	0,0014	2,4400	0,0190	0,0006	0,0062
PBIi	7,6653	1,4930	5,1300	0,0000	4,6564	10,6743
TDesempleo	-7,4384	2,0649	-3,6000	0,0010	-11,6000	-3,2768
Constante	51,3482	37,9355	1,3500	0,1830	-25,1059	127,8022

**Fuente:** Adaptado del software estadístico

Los coeficientes miden el impacto marginal de cada variable explicativa sobre nuestra variable dependiente. En el caso de la tasa de crecimiento del PBI, vemos que, si el PBI crece en 1%, genera un incremento de 7,6% en la PEA ocupada juvenil. Mientras que una disminución de la tasa de desempleo de 1% genera un aumento del 7,4% en la PEA ocupada juvenil. Cabe resaltar que todas las variables explicativas son estadísticamente significativas (p-value menor a 0,05).

Sin embargo, para determinar si estos resultados son eficientes e insesgados, revisamos que se cumplan los supuestos de normalidad, heterocedasticidad, multicolinealidad. Del análisis realizado, vemos que el modelo cumple con casi todos los supuestos estadísticos para que nuestros estimadores sean eficientes e insesgados menos la prueba de autocorrelación.

**Cuadro 13: Verificación de supuestos estadísticos:**

Prueba	Hipótesis Nula	Resultado Prueba	Conclusión
Heterocedasticidad (Breusch- Pagan)	H0: Varianza Constante	chi2 <sup>(1)</sup> =0,96 Prob > chi2 = 0.3261	No se rechaza la hipótesis nula
Autocorrelación (Breusch-Godfrey)	H0: No existe autocorrelación	Chi2(1) = 6,817 Prob > chi2 = 0.0090	No se acepta la hipótesis nula
Normalidad (Shapiro-Wilk)	H0: Error distribuye normal	z = 0,324 Prob > z = 0,3728	No se rechaza la hipótesis nula
Multicolinealidad (VIF)	H0: VIF > 5 existe multicolinealidad	VIF = 1,86	Se rechaza la hipótesis nula

**Fuente:** Elaboración propia

Considerando lo identificado, se realiza el proceso de corrección de autocorrelación para calcular un modelo que cumpla con todos los supuestos para que nuestros estimados sean estadísticamente eficientes e insesgados. Podemos observar que ahora el estadístico Durbin-Watson está más cerca de 2 (no existe autocorrelación). Esta corrección genera una nueva estimación de efectos.

En el caso de la tasa de crecimiento del PBI, vemos que, si el PBI crece en 1%, genera un incremento de 6,9% en la PEA ocupada juvenil. Mientras que una disminución de la tasa de desempleo de 1% genera un aumento del 7,4% en la PEA ocupada juvenil. Cabe resaltar que todas las variables explicativas son estadísticamente significativas (p-value menor a 0,05).

De acuerdo con el R-cuadrado ajustado (Adj R-squared), este modelo logra explicar el 71,4% de las variaciones que sufre la PEA ocupada juvenil.

**Cuadro 14: Verificación de supuestos estadísticos:**

Fuente de Datos	SS	df	MS	Número de observaciones =		47
				F(3, 43)	=	39.35
Modelo	180 417.67	3	60 139.22	Prob > F	=	0.0000
Residual	65 710.27	43	1 528.15	R-squared	=	0.7330
Total	246 127.94	46	5 350.61	Adj R-squared	=	0.7144
				Root MSE	=	39.0920
<i>PEAJuvenil</i>	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Stock	0.0039	0.0016	2.3800	0.0220	0.0006	0.0071
PBI	6.9193	1.5288	4.5300	0.0000	3.8361	10.0024
TDesempleo	-7.3862	2.2113	-3.3400	0.0020	-11.8456	-2.9268
Constante	51.5104	40.7424	1.2600	0.2130	-30.6545	133.6753
Durbin-Watson statistic (original)		1.238665				
Durbin-Watson statistic (transformed)		1.818787				

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, el modelo de regresión lineal múltiple estimado a través del método de mínimos cuadrados ordinarios queda expresado de la siguiente manera.

$$PEA\text{ JUVENIL} = 0.004\text{Stock} + 6.919\text{PBI} - 7.386\text{TDesempleo} + 51.51$$

En resumen, en el modelo final se observa que el empleo juvenil en Lima Metropolitana es explicado positivamente por el nivel producción (PBI) y el Stock empresarial y de manera negativa con la tasa de desempleo, cabe resaltar que todas las variables explicadas son estadísticamente significativas (p-value menor a 0,05).

Para que el modelo econométrico sea válido y sus estimadores sean confiables se verifico que cumpla con los supuestos clásicos del modelo de regresión lineal múltiple:

- No multicolinealidad perfecta, se utilizó el factor de inflación de varianza (VIF), que indico ausencia de multicolinealidad significativa ( $VIF < 5$ )
- Homocedasticidad, confirmado mediante la prueba de Breusch-Pagan, que indico homocedasticidad (p-valor  $> 0.05$ ).
- No autocorrelación, se detectó autocorrelación en el modelo original con la prueba Breusch-Godfrey (p-valor  $< 0.05$ ) y se corrigió en el modelo ajustado.
- Normalidad de los errores, la prueba de Shapiro-Wilk confirmó la normalidad de los errores (p-valor  $> 0.05$ ).

Al mantenerse estos supuestos, la prueba de Jarque Bera será válida y el modelo será eficiente, insesgado y válido para inferencia estadística.

**Sobre la relación entre el stock empresarial y el empleo juvenil:**

- El modelo final se observa que a PEA juvenil tiene una variación positiva con el *stock empresarial*, sin embargo, el coeficiente es casi cero, por ende, un aumento en el número de empresas activas también incrementa marginalmente la ocupación juvenil, dicho resultado se ve respaldado por la Teoría del Capital Humano y el Emprendimiento o la Teoría del Desbordamiento de la Innovación (Innovation Spillover Theory).
- La Teoría del Capital Humano indica que las empresas emergentes demandan jóvenes trabajadores que poseen habilidades tecnológicas y estén dispuestos a aprender, es así como Becker (1994) argumenta que los jóvenes, al ser más flexibles y tecnológicamente capacitados, son trabajadores clave en emprendimientos evidenciando así la relación entre el empleo juvenil y el incremento de empresas.
- En esa línea, Audretsch y Keilbach (2004) señalan que la creación de nuevas empresas impulsa el progreso económico y, a través de la promoción de la innovación, se genera empleo especialmente a los jóvenes, quienes están dispuestos a trabajar en sectores emergentes por su mayor flexibilidad y adaptabilidad tal como se plantea en la Teoría del Desbordamiento de la Innovación.

**Sobre la relación entre el Producto Bruto Interno (PBI) y el empleo juvenil en el modelo final:**

- El modelo final plantea que la PEA juvenil tiene una variación positiva con el PBI, un incremento del 1% en el crecimiento del PBI genera un aumento del 7,6% en la PEA ocupada juvenil, resultado que se alinea con lo planteado en la Ley de Okun, la cual establece una relación inversa entre el crecimiento del PBI y la tasa de desempleo, incluyendo el desempleo juvenil.
- El resultado también se respalda en la Teoría del Desarrollo Regional y Crecimiento Económico (Regional Development and Growth Theory) la cual explica que el incremento de los niveles de producción en una región tiene efectos multiplicadores en la economía local, lo cual incluye la generación de empleo juvenil ya que no se requiere mano de obra calificada en empresas nuevas, tal como señala Porter (1990), quien indica que el incremento en la competitividad y el crecimiento empresarial en una región crea un entorno favorable para el empleo juvenil, particularmente en empresas emergentes donde necesitan trabajadores jóvenes y entusiastas.
- En esa línea, Funcas (2018) señala que "*el desempleo juvenil tiene impacto a largo plazo sobre el crecimiento económico y la productividad de un país*", lo cual permite inferir que un aumento sostenido del PBI puede mejorar las oportunidades de empleo para los jóvenes.

**Sobre la relación entre el Producto Bruto Interno (PBI) y el empleo juvenil en el modelo final:**

- El modelo final plantea que la PEA juvenil tiene una variación inversa o negativa con la Tasa de Desempleo General, una disminución del 1% en la tasa de desempleo se asocia con un aumento del 7,4% en la PEA ocupada juvenil, resultado que conversa con la Teoría del Ciclo Económico, Teoría del Capital Humano y la Teoría del Desempleo de Equilibrio.
- La Teoría del Ciclo Económico indica que durante las fases de expansión económica las empresas contratan a más personal incluyendo a jóvenes, Mankiw (2019) indica que *"en periodos de crecimiento económico, la disminución del desempleo general suele ir acompañada de un aumento en la contratación de trabajadores jóvenes, quienes representan una fuente de talento fresco para las empresas en expansión"*.
- La Teoría del Capital Humano postula que los jóvenes al poseer habilidades tecnológicas y conocimientos actualizados son más atractivos para los empleadores en un mercado laboral en crecimiento, es así como Becker (1994) señala que *"la inversión en capital humano aumenta la empleabilidad de los individuos, especialmente de los jóvenes, en mercados laborales dinámicos donde la tasa de desempleo general está en descenso"*.

#### **Sobre las implicancias políticas del resultado**

En el marco de los resultados del modelo se recomendaría:

- Incentivar sectores con alta capacidad de absorción de trabajadores jóvenes mediante políticas fiscales expansivas como subsidios al empleo juvenil.
- Promover políticas monetarias que faciliten el acceso al crédito para jóvenes emprendedores.
- Fomentar la creación de pequeñas y medianas empresas, a través, de simplificar los trámites de creación o con incentivos fiscales.
- Crear fondos de financiamiento para startups o incubadoras de empresas lideradas por jóvenes.
- Fortalecer los programas de capacitación de jóvenes emprendedores para su incorporación sostenible en empleos.
- Implementar programas de formación técnicas y profesional alineado con las necesidades del mercado.

## **5. Capítulo V: Conclusiones**

El análisis de las limitantes para obtener un empleo adecuado del mercado laboral de jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana fue realizado a través de una aplicación de métodos mixtos, en una estrategia secuencial exploratoria, cuyo mayor peso recae en la evaluación cualitativa, seguida por

una segunda fase cuantitativa de las dimensiones de demanda, oferta y políticas públicas. Culminada el proceso de investigación se arribaron a las siguientes conclusiones:

- La hipótesis general plantea que el mercado laboral juvenil formal en Lima Metropolitana se verá afectado por la limitada intermediación estatal, la insuficiente formación de técnica, la desarticulación de actores en el mercado laboral, así como por las condiciones de empleo precario del mercado peruano, esta hipótesis fue validada al identificarse que: i) se tiene limitado acercamiento de la demanda y oferta laboral, ii) existen empresas incapaces de cubrir sus vacantes de manera eficiente debido a las falencias en la formación en habilidades y competencias requeridas, iii) la intervención del Estado sigue siendo insuficiente ya que las políticas de empleo presentan una propuesta generalista de empleo en atención de grupos vulnerables e incipiente articulación entre políticas sectoriales y que iv) la situación de los jóvenes es precaria (altas tasas de desempleo y subempleo).
- En el análisis cualitativo, se pudo identificar que las variables *stock* empresarial (demanda laboral), contratos a largo plazo (derechos laborales), informalidad laboral afectan la empleabilidad juvenil. En tanto, el análisis cuantitativo confirmó que el nivel de empleo juvenil se correlaciona positivamente con la producción nacional y el stock empresarial, y negativamente con la tasa de desempleo general; sin embargo, no se identificó correlación con los salarios y el sistema pensiones. Por tanto, nuestra hipótesis específica 1 se cumple parcialmente, ya que se ha identificado que las variables cualitativas y cuantitativas descritas afectan la empleabilidad juvenil y las condiciones del mercado laboral para los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana.
- Del análisis cualitativo desarrollado, se puede afirmar que los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana en búsqueda de empleo, y en su mayoría con baja cualificación, tienen brechas significativas en habilidades y competencias requeridas por las empresas, quienes requieren habilidades como manejo de tecnologías y competencias interpersonales, que no son suficiente fomentadas por los programas educativos que promueve el Estado. En esa línea, la hipótesis específica 2 se validada.
- La hipótesis específica 3 sostiene que las políticas económicas y laborales en el Perú han fomentado la empleabilidad juvenil, esta afirmación se valida parcialmente ya que producto de la análisis cualitativo se infiere que las políticas peruanas han contribuido en generar programas de formación laboral, intermediación laboral, subsidios laborales y articulación, sin embargo, se desprende que el desarrollo de tales políticas es incipiente con resultados positivos pero limitados, producto de los problemas en su implementación o la falta de continuidad de las estrategias a largo plazo.
- A partir de las lecciones aprendidas a nivel internacional referentes al mercado laboral juvenil, consideramos que deberían adaptarse a la realidad peruana iniciativas como la flexibilización

de la atención a la población en condición de vulnerabilidad, formación dual y programas de apoyo al emprendimiento; sin embargo, para garantizar su efectividad se requiere una mayor articulación intersectorial, colaboración público-privada y la adaptación cultural y normativa de dichas estrategias. Las recomendaciones se desarrollan en el Capítulo VI. En ese sentido, la hipótesis específica 4 se cumple ya que es factible adaptar estrategias internacionales positivas en materia de empleo juvenil.

- Adicionalmente, podemos decir que los avances en materia de políticas públicas en el Perú que promueven el empleo juvenil, la adecuación de políticas y su difusión es significativa ya que se han promulgado el Marco Nacional de Cualificaciones para el Perú y la Política Nacional de Empleo Decente como base política; sin embargo, aún queda pendiente el desarrollo de herramientas y su adecuada implementación, así como el seguimiento y la evaluación de resultados.
- Finalmente, el trabajo realizado ha podido corroborar nuestras principales hipótesis, mediante las que se evidencia que hubo avances en la política de empleo juvenil (que incorpora a los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana); sin embargo, estos esfuerzos se deben principalmente a la rectoría del MTPE. La participación de algunos actores (empresas, gobiernos regionales y locales) del mercado laboral aún no es dinámica y la de otros (SENAJU, sindicato, tercer sector) ni se encuentra incluida. Por tanto, es preciso que la política de empleo proponga innovaciones y flexibilización de sus propuestas de políticas con énfasis en la atención de la población que analizamos.

Adicionalmente, en el desarrollo del trabajo de investigación nos encontramos con las siguientes limitaciones:

- En el periodo en el que se desarrolló el levantamiento de información para la presente investigación, el país se encontraba en una situación de inestabilidad política; como consecuencia de esta circunstancia, se suscitaron constantes cambios de funcionarios en los diversos niveles de la gestión pública, lo que dificulta el acceso y acercamiento a las fórmulas políticas en materia de empleo juvenil.
- Tal como se describió en el capítulo de Resultados, el modelo econométrico no incluyó variables asociadas a la formación, habilidades ni experiencia de los jóvenes para la obtención de empleo; esto debido a la imposibilidad de transformar los datos en indicadores trimestrales. Se sugiere, en una siguiente investigación, explorar otros tipos de modelos econométricos para incluir variables dicotómicas o categóricas en el análisis.

## **6. Capítulo VI: Recomendaciones generales**

A partir de la revisión documental, que incluye propuestas de políticas internacionales de promoción de empleo juvenil, realizamos las siguientes recomendaciones:

### **Programas públicos**

De los programas de empleo juvenil ejecutados en el Perú, los formativos, los de emprendimiento y los de intermediación son los más eficaces a mediano y largo plazo, según la priorización de Bown y Freund (2019). No obstante, resalta que no se han mitigado los riesgos *lock-in*, o de “efecto peso muerto”, de los programas sociales, lo cual requiere una especial atención. En ese sentido, se recomienda mayores esfuerzos en la implementación de las políticas de mayor efectividad demostrada y el reforzamiento de la articulación de las políticas de creación directa de empleo, que tienen nula o menor efectividad, según Vooren (2019) y Kluve (2010).

Asimismo, es importante llegar a una integralidad de las políticas públicas que relacionan el empleo, la educación, la formación para el trabajo, el trabajo decente para los jóvenes, la gobernabilidad y la inclusión social con los actores del mercado laboral como el Gobierno nacional, el Gobierno regional, los gobiernos locales (municipios provinciales y distritales), la Academia, los grupos juveniles (Senaju), los sindicatos, las empresas y el tercer sector.

Otra de las recomendaciones es la inclusión de representantes del empresariado, de diversos sectores y de especialidades multidisciplinarias en las fases de diseño de los servicios de empleo (Samaniego, 2002).

En adición, en lo que respecta a la función de los programas públicos en el MTPE orientados al beneficiario, se recomienda alinear sus programas presupuestales de empleo temporal con los programas de formación, en coordinación con el Ministerio de Educación, para que los trabajadores de empleos temporales puedan reafirmar su salida del círculo de pobreza. Además, se recomienda la articulación de los programas de autoempleo o emprendimiento con los programas laborales y con programas productivos del Ministerio de Producción; y la articulación de la atención familiar con programas protectores como los brindados por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, para que los servicios puedan ser sostenibles en el tiempo en beneficio de las familias más vulnerables como un paquete de servicios.

Finalmente, se recomienda optimizar el seguimiento y la evaluación de la implementación de la Política Nacional de Empleo Decente que ya incluye el diseño de los servicios articulados de empleo, los cuales deberían ser monitoreados de manera continua con indicadores cuantitativos y cualitativos, para lo cual se recomienda la creación de una plataforma de transparencia que permita a los actores involucrados y ciudadanos conocer los avances y resultados.

### **Articulación regional**

Los programas nacionales de empleo se encuentran en la actualidad bajo rectoría del Gobierno nacional, mientras que existen funciones establecidas en los manuales operativos que no son muy claros a nivel regional y local, según la revisión de los documentos operacionales analizados con la herramienta de Atlas Ti.

Al respecto, en el mediano plazo se recomienda la inclusión de la participación de los gobiernos regionales para la adecuación del diseño y sus manuales de intervención, ya que cada región atraviesa por problemáticas distintas. Por ejemplo, algunas zonas urbanas tienen acceso a la virtualización de forma más fluida, por lo cual los costos de información y generación de usuarios son menores; sin embargo, en zonas rurales, pueden atravesar problemas con el acceso a redes de Internet y no contar con equipos. Por tanto, los canales de comunicación deberían ser variados y la capacitación sobre el acceso a información debería ser diversa, dependiendo de las zonas de intervención. Otro ejemplo concreto es la problemática de la demanda ocupacional, ya que es variada con respecto a la región, y esta, al estar más cercana a la empresa y beneficiarios, puede generar su propio análisis de necesidades.

Por otro lado, en el corto plazo, se recomienda optimizar la articulación intergubernamental mediante el Programa de Incentivos a la Mejora de la Calidad de los Servicios Públicos con metas que estimulen la empleabilidad y el empleo juvenil.

### **Articulación con el empresariado**

Aún se encuentran pendientes mayores coordinaciones con el empresariado, puesto que se requiere que se fomente una participación activa en la inserción laboral a través de políticas, desde la fase de diseño de servicios, así como su seguimiento y evaluación.

Además, la demanda laboral puede poseer mayor participación en la cocreación del refuerzo de un sistema de subvenciones o incentivos al empresariado para la contratación de jóvenes. En esa labor, el Estado debe prevenir que se produzca el efecto sustitución, en el que la empresa despida a trabajadores para contratar nuevos subvencionados; al contrario, debe procurar la contratación sostenida de los jóvenes fomentando su empleabilidad a largo plazo.

De otro lado, existe un programa de incentivos o subsidios como política activa de empleo, que se realiza en diversos países a nivel internacional, el cual no ha sido instaurado en nuestro país. Esta fórmula también sería recomendable si es que se previnieran el efecto peso muerto (que el Estado asuma gastos que la empresa iba a realizar de todas formas) y el efecto sustitución (reemplazo de trabajadores). Estos incentivos promueven la contratación de la población en condición de vulnerabilidad, y son los acuerdos de contratación los que finalmente aseguran la sostenibilidad. Existen acuerdos condicionados de largo plazo que han funcionado como estrategia para la disminución del desempleo de larga duración, por ejemplo, subvencionar o reducir impuestos por la

contratación de una cuota de población focalizada, que será desembolsada en plazos superiores al año.

Del mismo modo, se recomienda diseñar e implementar políticas que promuevan la colaboración pública y privada para financiar la formación técnica específica adaptada a necesidades locales a partir de incentivos fiscales, créditos financieros, etc.

### **Atención a la población en condición de vulnerabilidad**

Se requiere además que se creen mayores lazos condicionados a la población juvenil vulnerable como población objetivo, ya que se considera que las políticas son algo generalistas y no se adecúan a las diversas realidades de las regiones del país.

De un lado, se considera que las fórmulas que incluyen apoyo y sostenimiento familiar tienden a potenciar los resultados a largo plazo, por lo que se recomienda la inclusión de paquetes de servicios dirigidos a las familias (o comunidad) de los beneficiarios para poder generar un ambiente de estabilidad que les permita alcanzar los objetivos previstos por el programa social. Las intervenciones deberían articular entre sí para potenciar sus efectos y alcanzar una atención adecuadamente focalizada en la población que más lo necesite.

Por otro lado, se requiere que los grupos vulnerables puedan recibir servicios condicionados a sus necesidades financieras en el área urbana y rural, o que haya sufrido alguna situación de violencia o exclusión, que tenga dependientes familiares, discapacidad, etc.

Además, se recomienda diseñar políticas fiscales que incentiven a las micro y pequeñas empresas a contratar a jóvenes vulnerables soportadas por redes comunitarias que apoyen en la integración y sostenibilidad laboral.

### **Análisis de la población juvenil**

Se recomienda priorizar la implementación, seguimiento y control del Marco Nacional de Cualificaciones para el Perú, considerando que la aplicación de dicha herramienta mejoraría la calidad de la oferta, su pertinencia frente a los requerimientos de las empresas y la productividad del país. Cabe precisar que se prevé su uso como insumo para el diseño de programas laborales con componente de formación e inserción al 2030; asimismo, se recomienda incorporar a la Senaju en la actualización de dicha herramienta.

Por otro lado, se recomienda desarrollar estrategias que garanticen la equidad digital como programas de alfabetización digital para jóvenes de zonas rurales, formación en habilidades digitales o la provisión de infraestructura tecnológica (acceso a internet gratuito).

## **7. Referencias bibliográficas**

Audretsch, D, y Keilbach, M. (2004). Entrepreneurship capital and economic performance. *Regional Studies*, 38(8), 949-959. <https://doi.org/10.1080/0034340042000280956>

Atoche, M. (2017). Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa, año 2015. [Tesis de maestría, PUCP]. Repositorio de la PUCP. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11616/Atoche\\_Francia\\_Factores\\_limitantes\\_empleo1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11616/Atoche_Francia_Factores_limitantes_empleo1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alujas, J. A. (2004). Políticas activas de mercado de trabajo en España: alcance y limitaciones. *TRABAJO. Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, Núm.14, 223-236. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v14i0.134>

Alujas, J. A. (2006). Las políticas activas del mercado de trabajo en España en el contexto de la UE. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N. 61, 77-92. [https://vlex.es/vid/politicas-activas-mercado-contexto-union-328041#section\\_2](https://vlex.es/vid/politicas-activas-mercado-contexto-union-328041#section_2)

APEC Human Resource Development Working Group. (2018). *Best Practices of Youth Employment, Policies in Selected APEC Economies*. Singapur.

Araujo Eduardo (2007). *Marco institucional para el empleo juvenil*. Lima. Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2000). *Declaración del Milenio*. New York.

Banco Mundial (BM), 2020, *Global Economic Prospects*, Washington.

Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3ª ed.). University of Chicago Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>

Betcherman Gordon y Khan Themrise. (2018). *Jobs for Africa's expanding youth cohort: a stocktaking of employment prospects and policy interventions*. Canadá. <https://doi.org/10.1186/s40176-018-0121-y>.

Brinton, Mary. C. (1998). *From High School to Work in Japan: Lessons for the United States? The Social Service Review Lecture*. Chicago.

Calmfors, L. (1994). *Active labour market policy and unemployment - a framework for the analysis of crucial design features*. *OECD Economic Studies*, Vol. 22, 7-47.

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2017). *Directiva N° 001-2017-CEPLAN "Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional"*. Lima.

Comisión Económica para América Latina (CEPAL), 2020. "Enfrentar los efectos cada vez mayores

del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones”, Informe Especial COVID-19, N° 5. Santiago.

Creswell, John. *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (2009). University of Nebraska-Lincoln.

CEPAL. Informe Especial COVID-19 No 5: enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones. 2020. Pp. 8

Cacciamali, María Cristina (2005). *Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México*.

Cachón Lorenzo. (2004). *Las políticas de transición: estrategia de actores y políticas de empleo juvenil en Europa*. Revista de Estudios de Juventud N°65. Madrid.

Cachón Lorenzo. (2008): *De las políticas de transición en Europa a las clases de transiciones y transiciones de clase en España*”. Madrid.

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN]. (2014), Directiva N° 001-2014-CEPLAN "Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico - Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico". Lima.

CIES (2013). *Impacto del Programa "A Trabajar Urbano"* Ganancias de ingreso y utilidad de las obras.

Comisión Económica para América Latina (CEPAL); Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral*. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe N° 20 (LC/TS.2019/31), Santiago.

Comisión Económica para América Latina (CEPAL), 2019. *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe 2019*. Santiago.

Decreto Legislativo N° 728 (11-12-1991). Normas legales N°4130. Diario Oficial El Peruano. Lima.

Diamond, P. A. (2003). *Taxation, Incomplete Markets, and Social Security*. Cambridge, MA: MIT Press

Díaz, Juan José y David Rosas Shady (2016). *Impact Evaluation of the Job Youth Training Program Projoven*. IDB Working Paper Series, 693. Lima. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Impact-Evaluation-of-the-Job-Youth-Training-Program-Projoven.pdf>

Díaz, Juan José y David Rosas Shady (2016). *Impact Evaluation of the Job Youth Training Program Projoven*. IDB Working Paper Series, 693. Lima.

<https://publications.iadb.org/publications/english/document/Impact-Evaluation-of-the-Job-Youth-Training-Program-Projoven.pdf>

Funcas. (2018, 1 de octubre). *Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos*. <https://www.funcas.es/articulos/desempleo-juvenil-en-espana-situacion-consecuencias-e-impacto-sobre-la-vida-laboral-de-los-adultos/>

Hernando, M. (2007). *El desenvolupament local*. Barcelona, UOC.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020). Informe Técnico N° 07 Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Lima.

Krugman, P. y Wells, R. (2006). *Introducción a la economía*. Barcelona: Reverté

Ley N° 27360 (6-07-2005). Normas Legales N° 9150. Diario Oficial El Peruano. Lima.

Mankiw, NG (2014). *Principios de economía* (6ª ed.). México: Cengage Aprendizaje.

Mankiw, NG (2019). *Principles of Economics* (8ª ed.). México: Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/principles-of-economics-8e-mankiw/9781337607695>

Medina Javier. (2012). Marco conceptual y metodológico de la Prospectiva. I Congreso Nacional de Prospectiva Prospecta Argentina 2012 y III Congreso Latinoamericano de Prospectiva y Estudios del Futuro Prospecta América Latina 2012. Argentina.

Medina Javier y Ortegón Edgar. (2006). *Manual de prospectiva y decisión estratégica: bases teórica e instrumentos para América Latina y el Caribe*. Santiago.

Ministerio de Economía y Finanzas (2020). Estructura funcional programática. <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-por-resultados/instrumentos/programas-presupuestales/211-presupuesto-publico/presupuesto-por-resultados/2768-estructura-programatica-de-programas-presupuestales#2020>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2021). Informe Anual del Empleo en el Perú 2020. Lima.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2020). Informe Anual del Empleo en el Perú 2019. Lima.

Miranda Ana y Alfredo Miguel. (2018). Políticas y leyes de primer empleo en América Latina: tensiones entre inserción y construcción de trayectorias. Uruguay. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0797-55382018000100079](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382018000100079)

Moczall, Andreas (2013). Subsidies for substitutes? New evidence on deadweight loss and substitution effects of a wage subsidy for hard-to-place jobseekers. Institut für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung (IAB). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/84933/1/747106193.pdf>

Montero Granados, R. (2016). Modelos de regresión lineal múltiple. Documentos de Trabajo en Economía Aplicada. Universidad de Granada. España.

Ñopo, Hugo, Miguel Robles y Jaime Saavedra (2002). Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil ProJoven. Lima: GRADE. 107 p. Documento de trabajo, 36.

Pablo Lavado, Daniela Campos (2017). Empleo e Informalidad. Balance de Investigación en Políticas Públicas 2011 – 2016 y Agenda de Investigación 2017 – 2021.

Parkin, M. (2010). *Economía* (9ª ed.). México: Pearson Educación.

Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Free Press. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=3569>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). Superar la pobreza mediante el trabajo. Memoria del director general de la Conferencia Internacional del Trabajo N° 91, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2020. Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición. Estimaciones actualizadas y análisis 7 de abril 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf)[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2020. Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis 15 de octubre de 2020. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/10-informe-tecnico-mercado-laboral-jul-ago-set-2020.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2020. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). 6-9 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_752468.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_752468.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). Informe V, La crisis del empleo de los jóvenes “¡Actuemos ya!”- Quinto punto del orden del día. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009). Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica. Ginebra.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2000). Declaración del Milenio. New York.

Secretaría Nacional de la Juventud (Senaju). (2019). Informe Nacional de las Juventudes en el Perú 2018 - 2019. Lima.

Secretaría Nacional de la Juventud (Senaju). (2015). Informe Nacional de las Juventudes en el Perú 2015. Lima.

Shapiro, C, y Stiglitz, JE (1984). *El desempleo de equilibrio como mecanismo de disciplina del trabajador*. American Economic Review, 74(3), 433–444

Wooldridge, JM (2010). *Introducción a la econometría: Un enfoque moderno* (4ta ed.). México: Cengage Aprendizaje.

## 8. Anexos

## Anexo 1: “Empleo juvenil: Análisis del Mercado Laboral de los Jóvenes en Lima Metropolitana”

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	PREGUNTAS ESPECÍFICAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES
¿Qué limitantes existen el mercado laboral para los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana obtengan un empleo decente?	Analizar qué limitantes existen para que los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana obtengan un empleo decente	¿Cuáles serán las condiciones que ofrece el mercado de trabajo de Lima Metropolitana a los jóvenes de 15-29 años?	Describir las condiciones que ofrece el mercado de trabajo de Lima Metropolitana a los jóvenes de 15 a 29 años de edad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PEA juvenil (PEA formal, subempleo, PEA adecuada)</li> <li>• Costo de oportunidad de estar empleado (Remuneraciones).</li> <li>• Afiliación a un seguro</li> <li>• Afiliación a un sistema de pensiones</li> <li>• Grado de instrucción (habilidades duras)</li> <li>• Habilidades del mercado juvenil y oferta educativa.</li> </ul>
		¿Qué factores de demanda laboral se relacionan con el nivel de los jóvenes de 15 a 29 años en Lima Metropolitana?	Describir los factores de demanda laboral que inciden en los niveles de empleo de los jóvenes de 15 a 29 años en Lima Metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stock empresarial</li> <li>• Rotación laboral</li> <li>• PBI</li> <li>• Afiliación a sistema de pensiones</li> </ul>

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	PREGUNTAS ESPECÍFICAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES
		¿Qué factores de la oferta laboral influyen en el nivel de empleo de los jóvenes de 15 a 29 años en Lima Metropolitana?	Describir los factores de oferta laboral que inciden en los niveles de empleo de los jóvenes de 15 a 29 años en Lima Metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingresos</li> <li>• Empleo informal</li> <li>• Desempleo</li> </ul>
		¿Cuáles son los avances en materia de políticas públicas, en el Perú, que han promovido el empleo juvenil?	Describir y analizar los avances en materia de políticas públicas que promovieron el empleo adecuado juvenil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción de inserción laboral.</li> <li>• Promoción de capacidades</li> <li>• Legislación laboral</li> <li>• Articulación</li> </ul>
		¿Qué aprendizajes o lecciones podrían adaptarse a la realidad peruana para la promoción del empleo juvenil?	Identificar los aprendizajes o lecciones que podrían adaptarse a la realidad peruana para la promoción del empleo juvenil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencias de articulación</li> <li>• Programas formativos</li> <li>• Presupuestos</li> <li>• Legislación</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

**Anexo 2: Principales Regímenes Laborales vigentes y propuestas de Regímenes Laborales Juveniles presentados a la fecha:**

Derechos Laborales	Régimen Laboral General o Común	Régimen Laboral Especial	Régimen Especial de Promoción Agraria	Régimen Laboral Juvenil	Proyecto de Régimen Laboral Juvenil
Características distintivas o rango etario	Actividad Privada - Decreto Legislativo N° 728	Actividad Privada que comprende a personas que laboran en microempresas y pequeñas empresas - Ley de Mypes N° 28815.	Actividad que comprende a personas que laboren en los rubros de cultivos, crianza de animales y agroindustria - Ley N°27360.	“Ley Pulpín” o Ley 30288. Jóvenes de entre 18 a 24 años.	Proyecto de Ley N° 1104. Jóvenes de entre 18 a 29 años.
Vigencia	Permanente	Permanente	Hasta el 31 de diciembre del 2021.	Entre 1 y 3 años. Derogado 2015	Entre 1 y 3 años. Propuesta 2017
Condiciones	Son personas que laboran en el sector privado y en entidades estatales como Poder Judicial, Ministerio Público, Essalud, Sunarp, Sunat, Defensoría del Pueblo, Cofopri, Tribunal Constitucional, Indecopi, etc.	Microempresa: Trabajadores de 1 hasta 10, con ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT (S/. 742 500). Pequeña: Trabajadores de 1 hasta 100, con ventas anuales hasta el monto máximo de 1 700 UIT (S/. 8 415 000).	Son personas naturales o jurídicas que desarrollan cultivos, crianza de animales y en actividades de agroindustria (siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios), a excepción de la industria forestal.	* Primera vez en planilla electrónica. * Desempleado por 3 meses consecutivos	* Se incorpora por primera vez al mercado laboral formal. * En situación de informalidad laboral. * Desempleado por 6 meses consecutivos
Contratación laboral	Ocho modalidades de contratación temporal por un máximo de 5 años consecutivos.	Indefinido a menos que la mype deje de serlo.	Contratos temporales renovables.	Contrato renovable mínimo por un año. Hasta 3 años. Se renueva cada 6	Contrato renovable mínimo por seis meses. Hasta 3 años. Se renueva cada 6 meses.

Derechos Laborales	Régimen Laboral General o Común	Régimen Laboral Especial	Régimen Especial de Promoción Agraria	Régimen Laboral Juvenil	Proyecto de Régimen Laboral Juvenil
				meses.	
Tope de contratación	No establece	No establece	No establece	25% de planilla	Los empleadores deben mantener o incrementar el número y valor de su planilla.
Jornada laboral	8 horas diarias más una sobretasa equivalente al 35% de la remuneración en jornada nocturna.	Microempresa: 8 horas diarias y no se reconocen las horas extras. Pequeña: 8 horas diarias y se reconoce sobretasa del 35% de la remuneración.	8 horas diarias y 15% por hora extra.	8 horas diarias	8 horas diarias
Remuneración	Salario mínimo vital	Salario mínimo vital	Salario mínimo vital por hora	Salario mínimo vital	Salario mínimo vital
Beneficios sociales	CTS y dos gratificaciones anuales que corresponde a una remuneración cada una	Microempresa: No se establece ni CTS ni gratificación. Pequeña: Aplica CTS y dos gratificaciones anuales que corresponde a media remuneración cada una.	CTS y gratificaciones están incluidas en el salario	No establece	No establece
Seguro social	El seguro de Essalud lo aporta en su integridad el empleador.	Microempresa: El Seguro Integral de Salud (SIS) es cubierto por el Estado y el empleador en partes iguales.	El seguro de Essalud es cubierto por el empleador (4%) y el estado (5%).	Essalud lo importa en su totalidad el empleador	El Estado asume el costo del 9% del salario que paga el empleador a Essalud por cada

Derechos Laborales	Régimen Laboral General o Común	Régimen Laboral Especial	Régimen Especial de Promoción Agraria	Régimen Laboral Juvenil	Proyecto de Régimen Laboral Juvenil
		Pequeña: El seguro de Essalud lo aporta en su integridad el empleador.			trabajador hasta por 3 años.
Asignación familiar	10% de la remuneración mínima vital por cada hijo.	No establece	No establece	No establece	No establece
Licencia de maternidad	90 días (pre/post natal) y una hora diaria para la lactancia.	90 días (pre/post natal) y una hora diaria para la lactancia.	No establece	No establece	No establece
Licencia de paternidad	4 días con ocasión del nacimiento de su hijo.	5 días con ocasión del nacimiento de su hijo.	No establece	No establece	No establece
Derecho al refrigerio	45 minutos de refrigerio como mínimo	45 minutos de refrigerio como mínimo	No establece	No establece	No establece
Vacaciones anuales	30 días	15 días (7 días con acuerdo de las partes)	15 días	15 días	No establece
Régimen pensionarios	Obligatorio	Opcional	Opcional	Opcional	No establece
Indemnización por despido	1.5 remuneraciones por año de servicio, hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias.	Microempresa: 10 remuneraciones diarias por año de servicio, hasta un máximo de 90 remuneraciones. Pequeña: 20 remuneraciones diarias por año de servicio, hasta un máximo de 120 remuneraciones	20 remuneraciones diarias por año de servicio, hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias.	20 días por año de servicio, hasta un máximo de 120 días.	No establece

Derechos Laborales	Régimen Laboral General o Común	Régimen Laboral Especial	Régimen Especial de Promoción Agraria	Régimen Laboral Juvenil	Proyecto de Régimen Laboral Juvenil
		diarias.			

Fuente: Elaboración propia

**Anexo 3: Cuestionario de entrevista para especialistas****Empleo Juvenil: Análisis del Mercado Laboral de los Jóvenes en Lima Metropolitana****ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A ESPECIALISTAS**

Nombre: \_\_\_\_\_

Entidad: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Cuestionario:

1. ¿Cuál es su diagnóstico del mercado laboral para los jóvenes de 15 a 29 años de Lima Metropolitana?
2. ¿La problemática del empleo juvenil en nuestro país es estructural o coyuntural?
3. ¿Este diagnóstico ha variado producto de la pandemia del Covid-19?
4. ¿Cómo nos ubica ese diagnóstico frente a países de la región?
5. ¿Por qué los jóvenes de 15 a 29 años enfrentan esas dificultades específicas para ingresar al mercado laboral?
6. ¿Qué se debe o puede hacer para que esas dificultades se puedan superar?
7. ¿Conoce las intervenciones públicas para fomentar el empleo juvenil? ¿Qué opinión tiene de ellas?
8. ¿Considera que son perfectibles? ¿Por qué?
9. ¿Hay experiencias exitosas que se podrían replicar en nuestro país? ¿Por qué tendrían éxito en nuestro medio?
10. ¿Considera que hay articulación entre el Estado y el sector privado para enfrentar la problemática del empleo juvenil? ¿Por qué?
11. ¿Además del Estado y el sector privado, qué entidades deberían ser incluidas en el esfuerzo por desarrollar intervenciones exitosas frente a la problemática laboral juvenil?
12. ¿Qué cambios se pueden esperar en el mercado laboral juvenil para los próximos años?

**Anexo 4: cuestionario de entrevista para funcionarios públicos****Empleo Juvenil: Análisis del Mercado Laboral de los Jóvenes en Lima Metropolitana**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Nombre: \_\_\_\_\_

Entidad: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Cuestionario:

1. ¿Cuál es su diagnóstico sobre la realidad del mercado laboral para jóvenes de 15 a 29 años?
2. ¿Cuáles son las principales carencias que enfrentan los jóvenes de ese grupo etario y que limitan su acceso al mercado laboral?
3. ¿Qué iniciativas desarrolla el Estado para promover el empleo juvenil en ese grupo?
4. ¿Qué componentes priorizan las intervenciones mencionadas? ¿por qué?
5. ¿El desarrollo de las intervenciones toman en cuenta las necesidades de las variables que limitan el acceso al mercado laboral de los jóvenes de 15 a 29 años?
6. ¿Las intervenciones desarrolladas en el país parten de experiencias previas?
7. ¿Por qué se opta por ese tipo de intervenciones?
8. ¿Prevén realizar algún cambio o replantear las intervenciones en base al impacto causado en el mercado laboral por la pandemia del Covid-19? ¿Por qué?
9. ¿Cuál considera ha sido el impacto de los programas de empleo juvenil en el grupo etario que analizamos?
10. ¿El impacto alcanzado está dentro de las expectativas planteadas durante el desarrollo de las intervenciones?
11. ¿Considera que hay oportunidades de mejora para las intervenciones? ¿Cuáles?