

OBSERVATORIO DE EMPLEO JOVEN

LA MIRADA DE LOS(AS) JÓVENES SOBRE EL **MERCADO** **LABORAL**

Resumen Ejecutivo.

¿Cuáles son sus expectativas, qué sienten al buscar trabajo, qué factores influyen al momento de aceptar y permanecer en un empleo?

¿Por qué este estudio?

La problemática del empleo juvenil en América Latina y el Caribe es una de las principales preocupaciones de la región. A partir de la crisis por COVID-19, la tasa de desocupación juvenil se ubicó por encima del 20 por ciento, lo cual representa más del doble que la tasa general de desempleo promedio en la región. (*) Por otra parte, 6 de

cada 10 jóvenes que trabajan lo hacen en la economía informal, lo que en general implica malas condiciones de trabajo, sin protección ni derechos, y con bajos salarios y baja productividad. (*)

Se trata de una problemática social compleja que requiere de políticas y programas coordinados y enfocados en abordar los diversos desafíos que enfrenta la juventud para ingresar al mercado laboral.

El Observatorio de Empleo Joven de la Fundación Forge busca generar información de calidad con alcance regional que permita

comprender la problemática del empleo juvenil a través de diferentes estudios. En este trabajo, buscamos darle visibilidad a las perspectivas y sensaciones que tienen miles de jóvenes que están buscando su primer empleo formal.

Creemos que es necesario conocer sus perspectivas para poder generar propuestas de acompañamiento a la inserción laboral que sean efectivas, que respondan a necesidades concretas y que permitan transformar las profundas desigualdades sociales que atraviesan la región.

Por eso, este estudio buscó conocer sus voces: cómo ven al mercado laboral en sus países, cuáles son sus expectativas de inserción laboral, cómo se sienten al buscar trabajo y qué factores les influyen al momento de aceptar y permanecer en un empleo.

Estudio realizado por la Fundación Forge en conjunto con el centro de estudios Espacio Público.

Autoría (Espacio Público)
María Teresa Ropert
Francisco Crespo
Eleni Kokkidou

Agradecimientos
Vanesa Muñoz
María Jesús Donoso
Valentina Faundez
Macarena Castillo López

(*) OIT. Empleo juvenil en América Latina y el Caribe. Recuperado el 10 de abril de 2023 de: www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm



¿Qué metodología se utilizó?

El objetivo general del estudio fue describir y comprender las expectativas que tienen los y las jóvenes en Latinoamérica respecto del mercado laboral, considerando sus trayectorias educativo-laborales y sus proyecciones de empleabilidad a futuro.

Para el desarrollo de esta investigación, se trabajó en conjunto con el centro de estudios Espacio Público (*). Se utilizó una metodología mixta, cuanti-cualitativa, que incluyó la aplicación transversal de una encuesta a 2.242 jóvenes, y grupos focales en los que participaron 99 jóvenes (55,5% mujeres).

La encuesta fue administrada de forma online a jóvenes que cumplían con los siguientes criterios de inclusión (**):

- a) Tener entre 18 y 25 años,
- b) Vivir en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú o Uruguay,
- c) Participar activamente del Programa de la Fundación Forge en la actualidad.

La Fundación Forge ofrece el programa Tu Futuro a jóvenes que tienen entre 17 y 24 años, integrantes de familias con bajos recursos económicos, que viven principalmente en centros urbanos y están cursando o han concluido la educación media. El programa es gratuito y online, y trabaja en el desarrollo de habilidades sociolaborales que facilitan la inserción al mundo laboral.

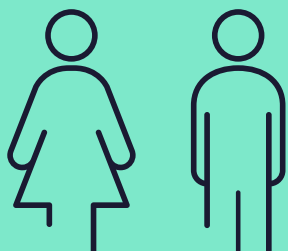
CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

PARTICIPACIÓN POR PAÍS



SEXO

57% MUJERES
40% HOMBRES



	Mujer	Hombre	Otro	Prefiere no decir
Argentina	53%	45%	1%	0%
Chile	54%	44%	1%	1%
Colombia	64%	34%	1%	1%
Ecuador	61%	38%	1%	0%
México	58%	41%	0%	1%
Perú	64%	35%	1%	0%
Uruguay	45%	50%	2%	2%

(*) Espacio Público es un Centro de estudios dedicado a las políticas públicas para un desarrollo social, político, económico y cultural inclusivo y sustentable - www.espaciopublico.cl

(**) No se consideraron criterios de exclusión para la muestra.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

HIJOS

93,6%
SIN HIJOS



6,4%
CON HIJOS 
(de este porcentaje,
el 84,9% son mujeres)

EDAD

20,9 AÑOS
edad media global

PRINCIPAL APORTE ECONÓMICO

45,1%
EL PADRE



34,1%
LA MADRE



Sólo un 6,6% de encuestados se identifica a sí mismo/a como principal ingreso de su hogar.

TRAYECTORIA EDUCATIVA

Nivel educativo por país, en orden de porcentajes decrecientes

	TOTAL	ARGENTINA	CHILE	COLOMBIA	ECUADOR	MÉXICO	PERÚ	URUGUAY
Educación Superior o Universitario en curso	27.2%	34.3%	13.0%	25.0%	43.9%	25.2%	30.3%	33.2%
Secundaria, Bachillerato o Media completa	23.3%	27.7%	33.3%	22.0%	35.4%	12.7%	22.0%	26.9%
Educación Técnica completa (*)	18.3%	10.0%	15.3%	16.5%	3.7%	47.8%	7.9%	1.4%
Educación Técnica en curso	7.9%	5.7%	7.7%	10.5%	4.9%	0.8%	17.4%	3.4%
Secundaria, Bachillerato o Media en curso	7.0%	11.4%	1.5%	4.0%	6.1%	2.2%	6.7%	24.5%
Educación Superior o Universitaria incompleta (interrupción de estudios)	6.7%	9.7%	14.2%	2.0%	0.0%	2.6%	5.9%	9.6%
Educación Superior o Universitaria completa	6.0%	0.3%	10.6%	15.0%	6.1%	8.5%	3.7%	0.0%
Educación Técnica incompleta (interrupción de estudios)	2.9%	0.9%	4.4%	5.0%	0.0%	0.2%	6.1%	1.0%

(*) La educación Técnica se refiere a aquella que conduce a un título Técnico, siendo una modalidad de educación superior diferente a la Educación Universitaria.



Tendencias sobre experiencias en la búsqueda de empleo, postulación e inserción laboral.



¿Cómo buscan trabajo?

Tienden a buscar trabajo a través de herramientas digitales, principalmente sitios web especializados y páginas de empresas. En algunos casos también se dirigen directamente al lugar donde quieren trabajar a dejar su CV, o a lugares que concentran ofertas laborales, como son los centros comerciales.

Las principales estrategias de búsqueda de trabajo son digitales.

MECANISMOS UTILIZADOS PARA LA BÚSQUEDA LABORAL:

- Sitios web especializados.
- Sitio web de las empresas que me interesan.
- Ferias de empleo
- Entre amigos y conocidos
- RRSS: Instagram, Twitter, Facebook, etc



¿Cómo se sienten durante el proceso de búsqueda y postulación?

INSEGURIDAD. Hay coincidencia en que lo más difícil de los procesos de postulación es no recibir retroalimentación de por qué no son seleccionados/as.

ANSIEDAD. Sienten que las pruebas de selección suelen ser muy ansiógenas, pues no es posible saber si están contestando bien o mal, lo que se refuerza luego al no saber cómo fueron evaluadas sus respuestas.

NERVIOSISMO. Una mayoría prefiere las entrevistas presenciales a las digitales y se pone nervioso/a durante las entrevistas.

Enfrentan el proceso de postulación con cierto grado de ansiedad e inseguridad, no sabiendo qué esperar ni cómo prepararse.

Percepciones sobre el mercado del trabajo.



¿Qué piensan sobre el mercado laboral?

En términos generales la evaluación del mercado laboral es negativa. Se considera que en gran medida es difícil entrar, no hay muchas oportunidades para los jóvenes, y no se valora el esfuerzo de los jóvenes. Lo que sí se evalúa positivamente es la posibilidad de ascenso.

El mercado laboral es difícil principalmente por el requisito de experiencia y porque los y las jóvenes parecen tener que adaptarse a iniciar sus trayectorias laborales en la informalidad y en trabajos que no son de su interés

CONTACTOS. La idea de que la única forma de conseguir un empleo es conociendo a alguien dentro de la empresa o lugar de trabajo es divisivo, con un 32,6% de acuerdo y 32% en desacuerdo, con un 34,6% de personas indiferentes.

MERITOCRACIA. Un 57,9% considera que si se trabaja duro se conseguirá empleo. El 63,8% está de acuerdo con que las personas poco

trabajadoras o sin iniciativa, no duran mucho en los empleos.

CAPACITACIÓN. El 60,3% valora el estudio y la capacitación como mecanismos para conseguir empleos mejores pagados.

EXPERIENCIA. Sienten que existe una tremenda exigencia respecto de los años de experiencia. La amplia mayoría coincide en que es un vicio del sistema que les deja sistemáticamente fuera de la posibilidad de postular a muchos empleos.

Existe una percepción de inequidad o injusticia cuando evalúan el mercado laboral, sobre todo por el requisito de contar con años de experiencia que no pueden cumplir. Hasta cierta sensación de discriminación por ser jóvenes.

Expectativas y valoración del empleo.



¿Por qué aceptan y permanecen en un empleo?

1. BENEFICIOS, el ambiente de trabajo, la flexibilidad horaria, las oportunidades de desarrollo de los talentos y las posibilidades de ascenso.

2. SALARIO, el servicio que ofrece la empresa y el uso de tecnología.

3. CERCANÍA del lugar del trabajo, trabajar desde el hogar.

Es importante destacar aquellos elementos que fueron más frecuentemente mencionados en los grupos focales y donde parece haber un acuerdo transversal entre jóvenes de distintos países:

- Trabajos que sean **compatibles con otros intereses**, principalmente los estudios.
- Trabajos que ofrezcan la **posibilidad de seguir aprendiendo y estudiando**.

- Trabajos que ofrezcan un **salario adecuado** y acorde con el esfuerzo.
- **Horizontalidad** y buen trato.
- **Buena relación** entre compañeros/as.

Con algunas diferencias, se encontró también una valoración de los trabajos online, así como de la estabilidad del contrato y la posibilidad de ascender dentro de la empresa.

Algunos/as jóvenes prefieren trabajos online o híbridos por la facilidad para compatibilizar con otras actividades (como los estudios), sin embargo, otro/as le dan gran valor al trabajo presencial porque les permite estar en contacto con personas, ya sea clientes o compañeros/as.

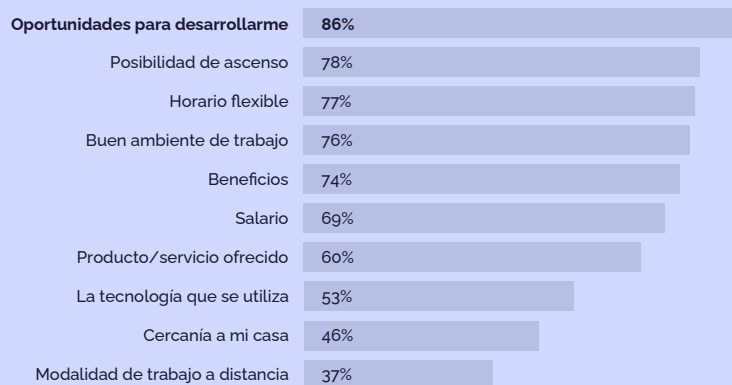
Expectativas y valoración del empleo.



ASPECTOS FUNDAMENTALES CON LOS QUE SÍ ESTÁN DE ACUERDO AL EVALUAR UN TRABAJO

	TOTAL	ARGENTINA	CHILE	COLOMBIA	ECUADOR	MÉXICO	PERÚ	URUGUAY
Es importante para mí, que haya oportunidades para desarrollar mis talentos en mi trabajo.	86%	94%	91%	80%	82%	79%	90%	85%
Es importante para mí, la posibilidad de ascenso en mi trabajo.	78%	83%	82%	75%	80%	73%	83%	74%
Es importante para mí, que exista un horario flexible que me permita seguir estudiando.	77%	78%	79%	74%	79%	71%	84%	83%
Es importante para mí, contar con un buen ambiente de trabajo .	76%	81%	85%	74%	60%	68%	78%	82%
Es importante para mí, saber qué beneficios ofrece (seguro de salud, vacaciones, cestas de navidad, bonos, etc).	74%	72%	79%	65%	72%	79%	79%	63%
Es importante para mí, el salario que me ofrecen en un potencial trabajo.	69%	68%	78%	68%	63%	65%	70%	74%
Es importante para mí, el producto o servicio que ofrece la empresa a sus clientes.	60%	54%	64%	63%	51%	59%	66%	55%
Es importante para mí, la tecnología que utilicen para trabajar.	53%	53%	54%	52%	49%	54%	58%	47%
Es importante para mí, que el lugar donde trabajaré quede cerca de donde vivo .	46%	35%	41%	36%	48%	52%	61%	35%
Es importante para mí, poder trabajar desde mi hogar o en alguna modalidad de trabajo a distancia.	37%	43%	38%	37%	37%	35%	36%	31%

ESTAN DE ACUERDO QUE ES IMPORTANTE



Expectativas y valoración del empleo.



¿Qué factores externos e internos influyen al momento de aceptar y permanecer en un empleo?

APARIENCIA FÍSICA. Un significativo 48% está de acuerdo con que la apariencia física es lo más importante para conseguir empleo. Perciben la presencia de prejuicios y estigmas que les afectan al momento de iniciarse laboralmente, como la apariencia física, el uso de elementos de expresión identitaria o el acento al hablar.

SER MUJER. Sólo un 21% considera que este es un factor que dificulta entrar al mercado laboral. Sin embargo, muchas refirieron tener la dificultad de cumplir tareas de cuidado en casa, como cuidar hermanos/as menores, lo que les impediría encontrar un trabajo fuera del hogar. También influirían las expectativas que tiene la familia respecto del trabajo y la necesidad de que apoyen económicamente en los gastos del hogar.

LUGAR DE RESIDENCIA. Un 13% está de acuerdo con el cambiar u ocultar la dirección

como necesidad para postular a un empleo. Lo que habla de niveles moderados de estigma territorial. Asimismo, la peligrosidad de algunos barrios donde viven adiciona una dificultad en caso de trabajar en turnos de noche.

TENER HIJOS O PERSONAS A CARGO. Es el factor más divisivo, donde el porcentaje de personas que está de acuerdo es igual al porcentaje de personas en desacuerdo, con un 29% para cada opción.

Además de los contactos, destacan como factores externos facilitadores de la inserción laboral el tener una familia que apoya explícitamente el proceso laboral.

Casi 5 de cada 10 jóvenes cree que la apariencia física es lo más importante para conseguir empleo, mientras que sólo 1 de cada 10 considera que el apellido es lo más importante.

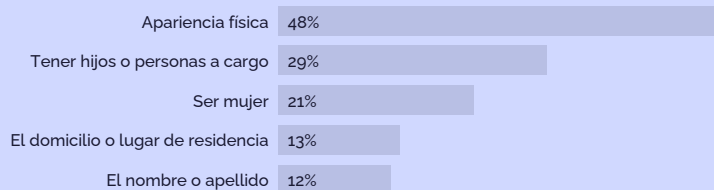
Expectativas y valoración del empleo.



FACTORES EXTERNOS CON LOS QUE SÍ ESTÁN DE ACUERDO QUE AFECTAN LA INSERCIÓN LABORAL

	TOTAL	ARGENTINA	CHILE	COLOMBIA	ECUADOR	MÉXICO	PERÚ	URUGUAY
La apariencia física y/o presentación personal es lo más importante para conseguir un empleo.	48%	51%	51%	45%	59%	44%	48%	51%
Tener hijos u otras personas a tu cargo, afecta negativamente las posibilidades de conseguir empleo.	29%	38%	38%	22%	21%	24%	25%	40%
Ser mujer, afecta negativamente tus posibilidades de obtener empleo.	21%	23%	29%	21%	20%	22%	15%	25%
He tenido que ocultar o cambiar mi dirección para postular a un trabajo.	13%	16%	9%	16%	26%	10%	12%	15%
El nombre o apellido es lo más importante a la hora de ser seleccionado para un empleo.	12%	7%	11%	11%	28%	12%	13%	10%

ESTÁN DE ACUERDO QUE AFECTAN LA INSERCIÓN LABORAL



Conclusiones

- Los y las jóvenes perciben el mercado laboral como **altamente exigente**, principalmente en lo que refiere al requisito de experiencia laboral para postular a un cargo. **Sienten mucha inseguridad al postular a trabajos que les exigen años de experiencia** pues consideran que la experiencia que tienen no está validada por el mercado.
- Existe una **percepción meritocrática** sobre el mercado laboral, es decir, que estudiar y esforzarse sirven para obtener un trabajo. Sin embargo, también expresan que es difícil entrar al mercado laboral en sus países, que no se valora el esfuerzo de los y las jóvenes, y que no se cuenta con oportunidades adecuadas.
- Parece resultar claro que deben pasar un tiempo inicial, de transición, en el cual deben relegar expectativas o sueños, **para ganar experiencia en un trabajo que además les permita continuar con otras actividades**, principalmente los estudios.
- Consideran que **los requisitos para posiciones de entrada, incluso no calificadas, son excesivos y sinsentido**. La flexibilidad y la compatibilidad con los estudios son los aspectos más relevantes a la hora de evaluar positivamente una oferta laboral, incluso más relevantes en algunos casos que el salario.
- **La confianza se considera la habilidad más relevante de aprender**, seguida por la administración del dinero, mientras que la posibilidad de tener contactos fue el factor externo positivo más relevante, contrapuesto en esta materia con la dificultad de vivir lejos del lugar de trabajo.
- Los y las jóvenes dan cuenta de una alta motivación por **insertarse laboralmente y consolidar un proyecto vital propio que les satisfaga personal y laboralmente**. Buscan puestos de trabajo que les den la oportunidad de desarrollarse y aprender, por eso priorizan empresas que den valor a las personas y que no los vean como "un número más".
- Es claro el llamado a **ofrecer no sólo más, sino mejores empleos para jóvenes en América Latina**, pudiendo concluir con este estudio que una mejor oferta producirá trabajadores(as) más comprometidos/as, que permanecerán más tiempo en el trabajo y que desarrollarán un nivel de expertise en su cargo, pudiendo convertirse en un aporte significativo tanto para ellos/as como para la organización.



WWW.FUNDACIONFORGE.ORG