

EL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ: DIAGNÓSTICO Y POLÍTICAS

Juan Chacaltana y Claudia Ruiz

1. LA SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO JUVENIL

En la primera mitad del año 2011 existían 8,2 millones de jóvenes entre 15 y 29 años, que representaban casi un tercio de la población peruana. Este grupo de jóvenes nació entre las décadas de 1980 y 1990, periodo de crisis social y económica en el país. Sin embargo, su ingreso al mercado laboral se ha producido en la primera década de este siglo, en la que el país ha crecido en promedio a 6% anual, tasa mayor a la del crecimiento poblacional. Este crecimiento indudablemente ha generado empleos, a los cuales han accedido aquellos con las calificaciones y competencias que demandan los sectores económicos en crecimiento. Sin embargo, no se han generado oportunidades de empleo para todos los jóvenes.

Cabe resaltar que de 8,2 millones de jóvenes, aproximadamente cinco millones se encontraban trabajando, 405 000 jóvenes se encontraban desempleados y 2,8 millones inactivos según la Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana (ENAJUV, 2012)¹. Entre estos grupos, un 42% de jóvenes solo trabajaba (no asistía a ningún centro educativo), 23% solo estudiaba y 19% estudiaba y trabajaba a la vez. Lo más preocupante ha sido la existencia de un grupo importante de jóvenes que además de que no trabajaba tampoco asistía a un centro educativo (16% del total de jóvenes). Visto de esta forma, el desempleo es un problema menor en relación a otros.

¹ La encuesta se desarrolló entre marzo y junio de 2011 a 6900 viviendas en áreas urbanas y rurales (24 departamentos y Provincia Constitucional del Callao). Disponible en: <http://www.snj.gov.pe>.

Cuadro 1. Mercado laboral juvenil y asistencia a centros de educación (%)

	Total	Porcentaje		
	(miles)	Asiste	No asiste	Total
PEA	5,397	21%	45%	100%
Ocupados	4,992	19%	42%	61%
Desempleados	405	2%	3%	5%
Inactivos	2,775	21%	13%	34%
Total de jóvenes	8,171	42%	58%	100%

Nota: asistencia a centro de educación básica o superior.

Fuente: Elaboración propia en base a ENAJUV 2011.

Además, a pesar de que un joven perteneciese al grupo de jóvenes ocupados, el empleo obtenido por ellos no necesariamente cumplía con las características para considerarlo «decente»².

Con información de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INEI) se observó que en el año 2011 aproximadamente 20% de jóvenes ocupados contaba con algún tipo de protección social —seguro de salud o afiliación a un sistema de pensiones—, y los porcentajes se redujeron en el caso de trabajadores independientes y otros (trabajadores familiares no remunerados y trabajadores del hogar). En el caso de la tenencia de contrato, solo los asalariados (34,2% de ellos) reportaron haber firmado uno. Sin embargo, menos de un 5% de asalariados tuvo un contrato a plazo indefinido. Respecto al salario promedio mensual, este fue cercano al salario mínimo vigente al momento de la encuesta para el total de jóvenes ocupados (S/. 600 hasta agosto, luego S/. 675), y solo fue mayor a este umbral en el caso de los asalariados y patronos.

² «El concepto de trabajo decente propuesto por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) alude a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres» (OIT, 2010, p. 21).

Cuadro 2. Perú 2011: indicadores de calidad de los empleos de los jóvenes (%)

	Patrón	Indep.	Asalariado	Otro	Total
Porcentaje de total de ocupados	1,6%	19,9%	55,9%	22,6%	100,0%
Con seguro de salud*	12,2%	8,0%	32,0%	5,2%	20,8%
Afiliado a sistema de pensiones	17,1%	9,9%	36,0%	2,4%	22,9%
Con contrato**	No aplica	No aplica	34,2%	0,0%	19,1%
Salario medio mensual (nuevos soles)	1654	505	922	94	663
Horas trabajadas por semana (media)	44	32	42	35	39

(*) Incluye ESSALUD, seguro privado de salud, entidades prestadoras de salud y seguro de fuerzas armadas o policiales. Excluye SIS, seguro universitario, seguro escolar y otros.

(**) Incluye contrato indefinido y a plazo fijo.

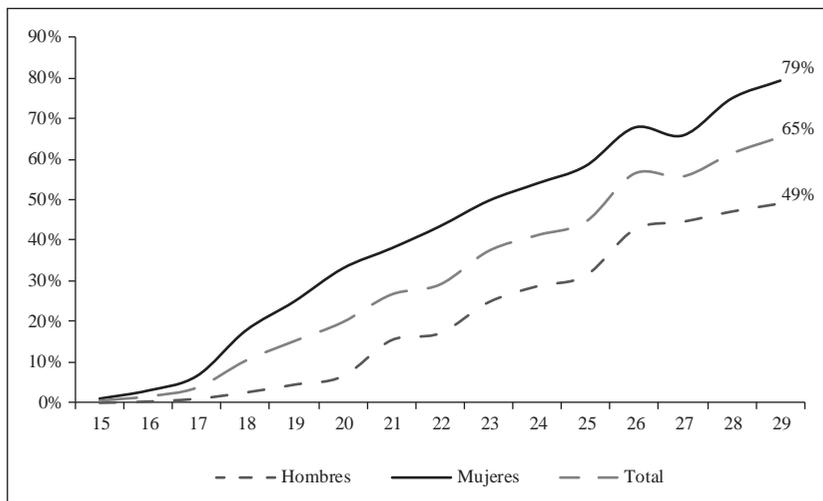
Fuente: Elaboración propia en base a ENAHO 2011.

Si bien el desempleo, la inactividad y la falta de calidad del empleo son los problemas más llamativos que enfrenta la juventud en el ámbito laboral, existe una gran heterogeneidad de jóvenes con problemas específicos. Ello se debe a que la juventud es una época en la que se experimentan diversas transiciones que tendrán importantes repercusiones sobre la posibilidad de acceder a una trayectoria de empleo decente. Los jóvenes pasan de ser hijos a padres, de la escuela a la educación para el trabajo, de la escuela al empleo dependiente, de un empleo dependiente a un emprendimiento o, en algunos casos, experimentan un proceso migratorio. Para que cada transición sea exitosa se requieren políticas públicas específicas dedicadas a solucionar los problemas particulares de cada etapa de la transición. A continuación se detallan las transiciones mencionadas que enfrenta la juventud.

1.1. Transición a la maternidad o paternidad

La juventud es una etapa en la cual las personas se convierten de hijos en padres o de hijas en madres. El porcentaje de jóvenes con hijos se va elevando con la edad, alcanzando al 65% de jóvenes a los 29 años. En el caso de las mujeres, estos porcentajes son mayores para todas las edades (80% a los 29 años). Existe un problema cuando la paternidad o maternidad no es planificada, porque añade responsabilidades a las que ya enfrentan los jóvenes en el ámbito académico y/o laboral. Sin la adecuada orientación y preparación, se dificulta el desarrollo de una trayectoria laboral y personal.

Gráfico 1. Perú 2011: jóvenes con hijos según edad (%)



Fuente: ENAJUV 2011. Elaboración propia.

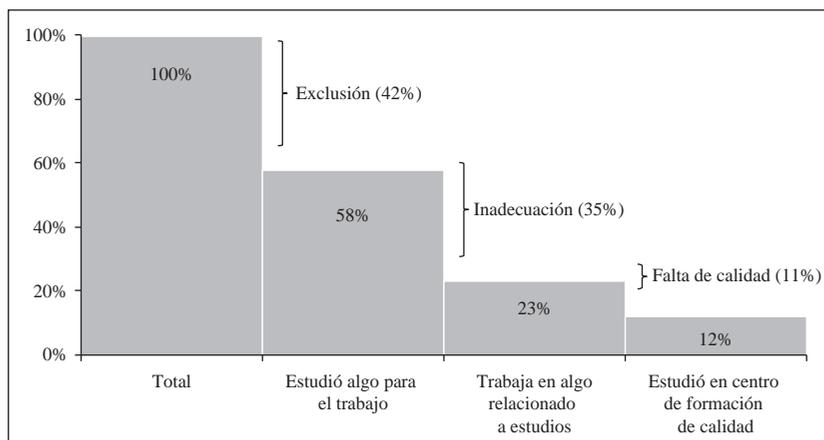
En este contexto, el principal riesgo es el abandono de la educación o el trabajo para atender a los hijos, en particular por parte de mujeres jóvenes. Según datos de la ENAJUV 2011, la inasistencia a centros de educación por parte de mujeres se debe a quehaceres del hogar o embarazo en el 22% de los casos y el principal motivo para no buscar empleo es por dedicarse al hogar en el 27% de los casos, lo cual muestra el efecto que la formación temprana de una familia puede tener sobre una trayectoria laboral o educativa. Además, los periodos de desempleo o inactividad restan experiencia a los jóvenes, lo cual puede comprometer sus ingresos futuros.

1.2. Transición de la escuela a educación para el trabajo

A los quince años, cuando se inicia la juventud, todos los jóvenes en el Perú deberían estar cursando tercer o cuarto grado de educación secundaria. De este grupo, solo 58% inicia estudios post secundarios (técnica o superior universitaria) o en CETPROS (Centros para la Educación Técnico Productiva), mientras 42% son excluidos del sistema.

Entre los jóvenes que logran tener acceso a un tipo de educación que les permita obtener un trabajo, existe el problema de la inadecuación (*mismatch*) entre la formación de los trabajadores y las ocupaciones en las que finalmente se ubican. Ello ocurre cuando hay desfase entre lo que necesita el mundo de la producción y lo que produce el mundo de la formación. Según la ENAJUV 2011, solo 23% de jóvenes trabajaba en algo relacionado a lo que estudió, es decir, hay un 35% que trabaja en algo que no tiene relación con lo que estudió.

Gráfico 2. Perú 2011: transición de la escuela a la educación para el trabajo



Fuente: ENAJUV 2011. Elaboración propia.

Finalmente, el hecho de acceder a la educación para el trabajo y a una formación pertinente que demande el mercado, tampoco garantiza una buena transición debido a que puede existir un problema de calidad de la educación. La dispersión de calidad en la formación ocurre porque la formación es un «bien experiencia», es decir, la calidad solo se conoce tiempo después de haber consumido este bien. Por esta razón, no es posible para los jóvenes, por su propia cuenta, conocer con anticipación la calidad de los centros de formación en los cuales se encuentran matriculados.

1.3. Transición de la escuela al empleo dependiente

Al egresar de la educación secundaria —aproximadamente a los diecisiete años—, el 40% de jóvenes empieza a trabajar, porcentaje que se incrementa hasta 80% para jóvenes de 29 años. Se pueden distinguir tres estadios en la transición hacia el empleo: jóvenes que no han iniciado transición, jóvenes en transición y jóvenes en transición completa (Corbanese & Rosas, 2007). Según la Encuesta Nacional de Hogares 2010:

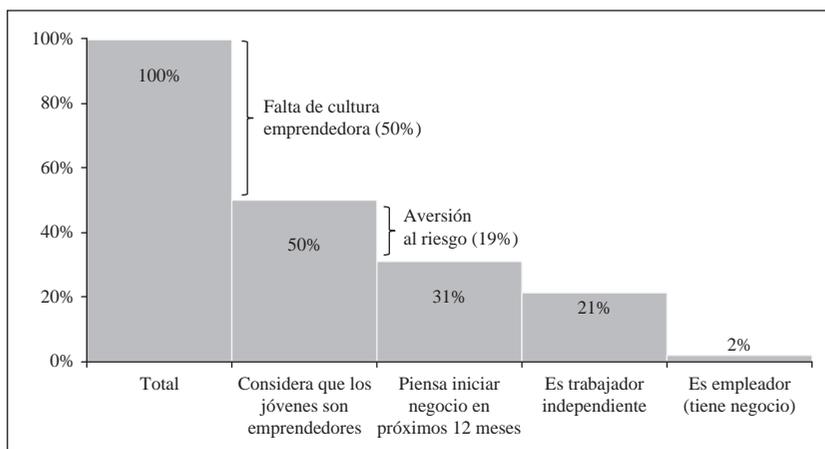
- 30% de jóvenes aún no había iniciado su transición, 16% por encontrarse en la escuela y 15% en condición de inactividad.
- En el caso de los jóvenes en transición, estos representaron 58% del total. Desagregando a este grupo, 51% se encontraba trabajando pero en un empleo precario, 4% se encontraba desempleado, 2% en la escuela pero buscando empleo y 2% desalentados de la búsqueda de trabajo.
- Solo 11% de jóvenes había completado la transición hacia el empleo decente (con protección social).

Cabe mencionar que los primeros empleos que encuentran los jóvenes generalmente son «precarios», en microempresas o negocios familiares. Según otra encuesta para jóvenes realizada en el ámbito urbano (ENJUV, 2009), 42% se inició en ocupaciones de baja calificación; 10% como trabajador familiar no remunerado y 21% como trabajador del hogar. El ingreso al mundo laboral en un empleo precario puede comprometer una trayectoria futura de empleo decente, pero se espera que a medida que se incrementa la educación y la experiencia laboral, la calidad de los empleos conseguidos pueda mejorar (ver sección 2 sobre retornos a la experiencia laboral).

1.4. Transición al emprendimiento

Usualmente los jóvenes inician su trayectoria laboral como dependientes y solo recurren al emprendimiento como una actividad residual debido a la necesidad o la tradición familiar (como trabajadores familiares no remunerados), pues escasamente se ha promovido el emprendimiento como oportunidad.

Gráfico 3. Perú 2011: el túnel del emprendimiento de los jóvenes



Fuente: ENAJUV 2011. Elaboración propia.

Según Tueros (2007), existe un «túnel de emprendimiento» que se estrecharía rápidamente para los jóvenes, indicando que pocos podrán mostrar su verdadero potencial emprendedor. Los datos de la ENAJUV 2011 muestran que la mitad de los jóvenes considera que una característica de la juventud es ser emprendedora³.

³ La encuesta ha definido como emprendedor a «la persona que identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha. Quien es emprendedor es un líder, ya que ve oportunidades donde otros no ven nada» (SENAJU, 2012, p. 209).

¿Por qué solo la mitad de jóvenes responde afirmativamente? Existe un problema de falta de cultura emprendedora.

En un segundo nivel, no todos los que tienen vocación emprendedora piensan iniciar un negocio⁴. Solo el 31% respondió que tenía pensado iniciar un negocio en los próximos doce meses, ello debido a diversos factores como aversión al riesgo, falta de recursos técnicos o financieros —lo cual representa un problema particularmente complicado durante la juventud— o la inexistencia de un clima de negocios favorable que incentive el emprendimiento. Por estas limitaciones, 21% era trabajador independiente.

Solo 2% tenía un negocio al momento de la encuesta. La falta de conocimientos básicos para los negocios, o de recursos, sobre todo de capital o financiamiento, hace que una proporción pequeña del total de jóvenes con planes para iniciar un negocio, los plasme en la realidad. Finalmente, cabe mencionar que los datos de la ENJUV 2009, aplicada en cuatro ciudades, indican que el 7% de jóvenes reportaron haber tenido un negocio en el pasado pero solo 2% tenía uno en la actualidad, mostrando la alta tasa de mortalidad de los emprendimientos juveniles. Ello puede deberse a lo mencionado anteriormente: el inicio de emprendimientos por necesidad antes que por oportunidad tiene como consecuencia que jóvenes sin una formación empresarial básica lleven a cabo emprendimientos de poca duración y éxito.

1.5. Transición a la migración

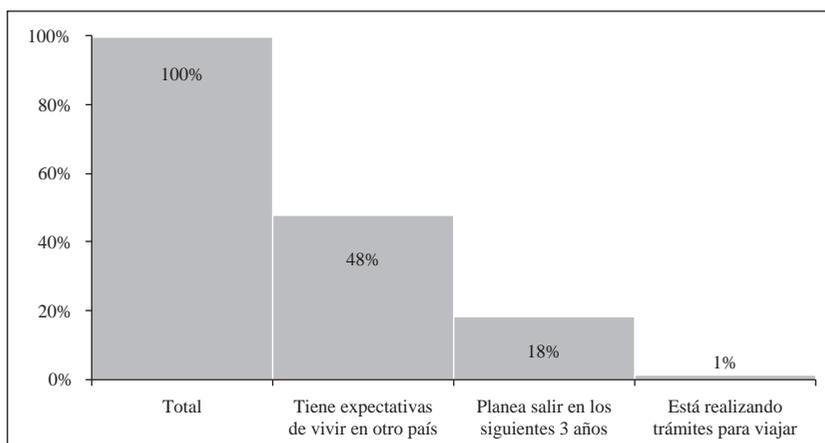
Los jóvenes también consideran, además de qué actividades realizar, dónde desarrollarlas, pues existe la posibilidad de movilidad geográfica al interior del país o al extranjero. En el caso particular de los jóvenes, la migración puede ser una decisión personal o parte de las decisiones de su familia, lo que los convierte en migrantes secundarios. Convertir la migración en una experiencia exitosa para la trayectoria laboral de un joven es un reto para las políticas públicas.

La migración es un proceso complejo que pasa por diversas etapas, como una especie de «túnel». Con datos de la ENAJUV 2011, ha sido posible conocer que casi la mitad de los jóvenes tiene la expectativa de vivir en otro país. Sin embargo, no todos los que desean emigrar tienen planes concretos. Solo 18% reportó tener planes de viajar en los próximos tres años. Dentro de este grupo de potenciales migrantes, la mitad tiene estos planes por alcanzar una mejora económica, por estudios un 22% y por un contrato de trabajo 12%. Finalmente, solo 1% de jóvenes era considerado un «migrante inminente», pues se encontraba realizando trámites para viajar al momento de la encuesta.

⁴ También se da el caso opuesto, en el que aquellos sin potencial emprendedor inician negocios, generalmente precarios.

Las diferencias entre los potenciales migrantes, los migrantes inminentes y los jóvenes ya emigrados se deben resaltar, porque cada uno requiere políticas distintas que les permitan forjar una trayectoria de empleo adecuada. Se requieren políticas de gestión de la migración, así como medidas orientadas a reducir las causas de la misma, mitigar sus efectos (gestión de la migración una vez que ha ocurrido) o compensar el riesgo de fuga de jóvenes talentosos.

Gráfico 4. Perú 2011: el «túnel» de la migración juvenil



Fuente: ENAJUV 2011. Elaboración propia.

Finalmente, cabe mencionar que los jóvenes emigrados suelen tener una mayor formación académica que el promedio, por lo que la migración representa una pérdida de capital humano para el país de origen, sobre todo si la formación recibida ha sido otorgada por el Estado.

1.6. Síntesis sobre las transiciones experimentadas por los jóvenes

Los jóvenes enfrentan una serie de transiciones que pueden repercutir sobre sus posibilidades de acceder a una trayectoria de empleo decente. Los jóvenes pasan de ser hijos a padres, de la escuela a la educación para el trabajo, de la escuela al empleo dependiente, de un empleo dependiente a un emprendimiento o, en algunos casos, experimentan un proceso migratorio. En la siguiente sección se ahonda en el tema de los retornos a la experiencia en los jóvenes, como complemento a lo discutido sobre la transición al empleo dependiente.

En resumen, se ha podido observar que los problemas que enfrentan los jóvenes en cada etapa de las cinco transiciones mencionadas son diversos. Por tanto, las políticas que se requieren para enfrentarlas con éxito son muy específicas. Por ello,

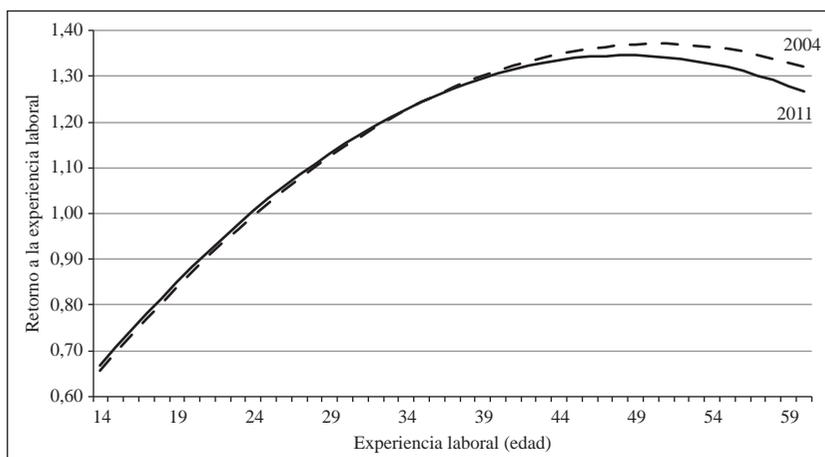
en la sección 3 se muestran los programas y políticas que se han llevado a cabo para enfrentar algunas de las problemáticas juveniles, y algunas mejoras respecto al enfoque para tratar la problemática del empleo juvenil en el país.

2. RETORNOS A LA EXPERIENCIA LABORAL

Los jóvenes aspiran a construir trayectorias laborales de largo plazo. Según los modelos de capital humano, tales como el especificado por Mincer (1974), la educación y la experiencia son variables clave para el crecimiento de los ingresos laborales a lo largo de la vida.

En el Perú, el tema de los retornos a la educación y la experiencia laboral ha sido tratado anteriormente con información proveniente de Encuestas de Hogares⁵. ¿Qué ha ocurrido con los retornos a la experiencia laboral? La experiencia laboral mide la contribución al capital humano de «aprender a hacer el trabajo en la práctica». Esta variable se aproxima a través del número de años que un individuo tiene y se le añade un componente cuadrático para tomar en cuenta el hecho de que los ingresos crecen cada vez menos a medida que avanza la edad⁶.

Gráfico 5. Retornos a la experiencia laboral (edad)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 2004 y 2011. Elaboración propia.

⁵ Un estudio comprensivo al respecto es el de Yamada, que encontró que los retornos a la educación se estaban «convexificando». Esto indicaría que aquellos individuos con mayor cantidad de años de educación recibirían un mayor retorno por cada año adicional que aquellos que alcanzan niveles de educación básica (Yamada, 2007).

⁶ También se puede utilizar la «experiencia laboral específica» o número de años que un individuo lleva trabajando en una ocupación (en diferentes centros laborales). Sin embargo, este dato no siempre se encuentra disponible en las Encuestas de Hogares.

Utilizando datos de la Encuesta Nacional de Hogares de 2004 y 2011, se observa que los retornos a la experiencia laboral no son constantes. Los perfiles de retorno a la experiencia laboral no han experimentado mayores cambios en las edades de la juventud. En cambio, sí se aprecian cambios significativos en las edades mayores, sobre todo a partir de los cuarenta años⁷.

Este resultado tiene notables implicancias para las perspectivas de los jóvenes. Estos trazan sus trayectorias usualmente observando lo que ocurre con las generaciones anteriores. Si los jóvenes ven que a medida que avanza la edad, los ingresos crecen pero a tasas cada vez menores, es posible que aparezcan tendencias hacia la desvinculación, es decir, a pensar en el largo plazo al margen del trabajo. En otras palabras, tan importante como generar oportunidades para los jóvenes, es consolidar en ellos la idea de que a través del trabajo, o la educación, se puede construir un futuro, y que a medida que avanza la edad, los ingresos irán consolidándose. Es claro entonces, que no se pueden hacer políticas solo para los jóvenes, ya que lo que ocurre con las generaciones mayores también los afecta.

3. PROGRAMAS Y POLÍTICAS QUE ABORDAN LA PROBLEMÁTICA DEL EMPLEO JUVENIL

El Perú ha contado con una serie de programas y acciones para incentivar el empleo juvenil, con el objetivo de resolver problemas concretos. Estos se establecieron en forma relativamente aislada, sin articularse entre sí. Además, no siempre se establecieron en cooperación entre varias instituciones, siendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) el principal propulsor de estas iniciativas.

Entre estas han destacado los antiguos programas Projovent, APROLAB y CAPLAB; que tenían el objetivo de ofrecer capacitación técnica a jóvenes. Además de los mencionados, «A trabajar urbano» se estableció como un programa de creación directa de empleo —aunque no focalizado especialmente en jóvenes— y «Jóvenes Emprendedores» promovía la creación de micro y pequeñas empresas. Otros servicios ofrecidos por el MTPE como la Red CIL-Proempleo (con el objetivo de mejorar la intermediación laboral) y la publicación periódica de estadísticas para orientar a los jóvenes sobre las ocupaciones más demandadas, no necesariamente se relacionaron a los sistemas de búsqueda de empleo de los programas mencionados. Un resumen de las características de estos antiguos programas se puede consultar en el cuadro A2 del Anexo.

⁷ En el cuadro A1 del anexo se muestran las especificaciones utilizadas.

Adicionalmente, se crearon una serie de modalidades de formación laboral para jóvenes, las cuales promovían la capacitación en la empresa, dando incentivos a los empleadores para que pudieran ofrecer la posibilidad de adquirir experiencia laboral a los jóvenes y formación en la empresa (sección 3.1).

Afortunadamente, desde el año 2006 el paradigma de las políticas de empleo juvenil se ha modificado. Se han aprobado una serie de políticas de mayor alcance con un enfoque comprensivo, bajo cuyos principios se están modificando los programas ya existentes que se encontraban desarticulados. Estas políticas han reconocido al grupo de jóvenes como «grupo vulnerable» y han planteado objetivos de largo plazo para atacar diversos problemas diagnosticados. Estos planes se describen en las subsecciones 3.2 a 3.4.

Finalmente, también se incluye en esta sección la nueva «Ley de Formación de Capital Humano» por la relevancia que podría tener para incentivar la capacitación en las empresas, aunque no se encuentre enfocada específicamente en los jóvenes (subsección 3.5).

3.1. Ley sobre modalidades formativas laborales (Ley 28518)

La ley de modalidades formativas se promulgó en el año 2005, con la intención de impulsar nuevas formas de contratación laboral dirigidas a jóvenes. En total, se especificaron cinco nuevos tipos de contratos, que dependían tanto de la edad de los jóvenes como de la instrucción que habían recibido (primaria, secundaria, superior incompleta o completa).

Los contratos de formación laboral o aprendizaje tienen un objetivo formativo, es decir, el contrato implica que los jóvenes reciban capacitación por parte del centro laboral y ejerzan en la práctica los conocimientos recibidos⁸:

- El *convenio de aprendizaje*, con predominio en la empresa, permite a los jóvenes realizar parte del proceso formativo en las empresas complementando la formación recibida en un centro de formación profesional. Se encuentra dirigido a jóvenes desde los catorce años con estudios primarios completos.
- El *convenio de capacitación laboral juvenil* se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas. Se dirige a jóvenes de 16 a 23 años que no han concluido la educación básica o que habiéndola finalizado no siguen estudios superiores.

⁸ Se sigue un programa de capacitación específico acorde a las necesidades de la empresa.

- El *convenio de pasantía* se dirige a jóvenes desde catorce años solo durante tres meses. Esta modalidad formativa también se realiza en las unidades productivas de las empresas. En el caso de las pasantías a estudiantes de secundaria, la subvención no debe ser menor al 5% de una Remuneración Mínima Vital (RMV). Para otros, no menor a 30%, lo cual resulta en un beneficio para el empleador.

Cuadro 3. Modalidades formativas laborales de la Ley 28518

Tipo de contrato	Edad	Estudios	Beneficio al empleador
Convenio de aprendizaje con predominio en la empresa	14 a 24	Primaria completa	La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, por lo que no está afecta a impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa. La subvención económica constituye un gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta. En el caso de las pasantías a estudiantes de secundaria, la subvención no debe ser menor al 5% de una RMV. Para otros, no menor a 30%.
Convenio de capacitación laboral juvenil	16 a 23	Secundaria completa e incompleta	
Convenio de pasantía	Mayores de 14 años	N.D.	
Práctica pre-profesional	No especifica	Cursando estudios superiores	
Práctica profesional	No especifica	Egresado de educación superior	

Fuente: Ley 28518. Elaboración propia.

Los contratos de prácticas laborales se ofrecen a jóvenes con estudios superiores (universitarios o no) a través de un convenio entre una institución educativa y un centro laboral. El contrato especial les da la facilidad de reforzar sus conocimientos teóricos aplicándolos en un centro de trabajo y ser parte de un entorno laboral:

- Los contratos de práctica pre-profesional (o convenio de aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional) permiten a jóvenes estudiantes aplicar en el ámbito laboral sus estudios superiores aún no concluidos. Los practicantes trabajan un máximo de treinta horas semanales. La subvención mensual no puede ser menor a una RMV.
- Los contratos de práctica profesional son dirigidos a jóvenes egresados de educación superior para consolidar su aprendizaje durante un máximo de doce meses. Los practicantes trabajan un máximo de 48 horas semanales. La subvención mensual no puede ser menor a una RMV.

Si bien los empleadores deben ofrecer ciertos beneficios a los contratados bajo estas modalidades (como quince días de descanso si el contrato excede los doce meses u otorgar media subvención económica mensual cada seis meses de duración del contrato), existen incentivos para la contratación debido a que los empleadores son exonerados de impuestos, contribuciones y aportaciones a cargo de la empresa. Además, la subvención económica constituye un gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta. A pesar de ello, estos contratos no han sido tan frecuentes como se hubiera esperado.

3.2. Plan Nacional de la Juventud 2006-2011

El Plan Nacional de la Juventud fue elaborado por el CONAJU (en la actualidad, SENAJU) en el año 2006⁹. Este documento tenía el objetivo de desarrollar las capacidades del Estado (a nivel nacional, regional y municipal) y de la sociedad civil para mejorar la articulación de los programas y proyectos orientados a jóvenes peruanos.

En este documento se reconocía la desvinculación existente entre los programas y proyectos orientados a la juventud (aproximadamente 112). Ante ello, se proponía brindar información pertinente para la toma de decisiones referida a la gestión de programas orientados a los jóvenes. Además, se establecía una visión concertada y coordinada para llevarlos a cabo según once lineamientos de política, de los cuales el lineamiento N° 7 se encuentra asociado al empleo:

1. Promover la participación de los jóvenes en el fortalecimiento del sistema democrático;
2. Organizar y consolidar un sistema de políticas públicas de juventud;
3. Promover una cultura de paz y seguridad ciudadana;
4. Asegurar una educación de calidad para la ciudadanía y la inclusión;
5. Reconocer y promover las culturas e identidades;
6. Promover estilos de vida y entornos saludables;
7. *Promover el empleo digno y las capacidades productivas de los jóvenes;*
8. Generar y fortalecer capacidades, prácticas y relaciones ambientales sostenibles;
9. Organizar un sistema de prevención y rehabilitación de jóvenes en conflicto con la ley;
10. Promover la igualdad de oportunidades de los jóvenes con discapacidad;
11. Fortalecer las capacidades de los jóvenes que viven en áreas rurales y comunidades nativas.

⁹ El Consejo Nacional de la Juventud fue creado mediante la Ley N° 27802 de 2002. Luego Secretaria Nacional de la Juventud (SENAJU).

3.3. Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil 2009-II al 2012-I

El «Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil 2009-II al 2012-I», elaborado por el MTPE en el año 2009¹⁰, tiene el objetivo de desarrollar e implementar estrategias que permitan a 332 000 jóvenes construir trayectorias de trabajo digno y productivo. Este plan se inscribió en el marco de la implementación del Plan Estratégico Multianual Sectorial del año 2008.

Este plan tiene como fin «desarrollar e implementar estrategias que permitan a jóvenes construir trayectorias de trabajo digno y productivo». Para ello, toma en cuenta cinco objetivos: empleo, empleabilidad, emprendimiento, equidad y fortalecer capacidades del MTPE, siendo este último un componente transversal. En el cuadro 4 se muestra un resumen de los componentes de cada objetivo.

Cuadro 4. Objetivos del Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil 2009-II al 2012-I

Objetivo principal: desarrollar e implementar estrategias que permitan a jóvenes construir trayectorias de trabajo digno y productivo			
EMPLEO	EMPLEABILIDAD	EMPRENDIMIENTO	EQUIDAD
Promover, incrementar y mejorar la inserción laboral productiva de los jóvenes	Promover e incrementar el acceso a capacitación técnica de calidad para el empleo productivo	Incrementar y mejorar capacidades emprendedoras de los jóvenes y el desarrollo de los mismos	Promover la igualdad de oportunidades de los jóvenes en el ámbito laboral
Asistencia e información	Acceso a la formación/capacitación	Decisión de emprender	Igualdad de oportunidades de género, de grupos étnicos, jóvenes en riesgo y jóvenes con discapacidad
Inserción directa	Pertinencia de la formación	Acciones para emprender	
Incentivos a la demanda de empleo juvenil	Calidad de la formación	Inicio del emprendimiento de autoempleo	
Condiciones de trabajo		Crecimiento del emprendimiento	
FORTALECER CAPACIDADES DEL MTPE			

Fuente: Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil. Elaboración propia.

¹⁰ Aprobado mediante Resolución Ministerial 272-2009-TR en setiembre de 2009 y modificado por la Resolución Ministerial 161-2011-TR en junio de 2011. En la resolución también se especificó la creación de la Comisión Sectorial de Implementación, Seguimiento y Monitoreo del Plan Sectorial y la elaboración de informes trimestrales de avance.

El plan desagrega los problemas que enfrentan los jóvenes en muchas de las áreas identificadas en el diagnóstico realizado. Así, se reconoce claramente que se debe atender a la población objetivo desde un principio, es decir, desde la búsqueda de empleo hasta velar por los derechos laborales de aquellos que han obtenido uno (componentes del objetivo de empleo). También indica acciones específicas para enfrentar el problema del acceso, pertinencia y calidad de la formación (componentes del objetivo de empleabilidad). En el caso de los jóvenes emprendedores, también se han reconocido las diversas etapas que enfrentan los jóvenes, desde la adquisición de una actitud emprendedora hasta evitar la mortalidad de los emprendimientos. Finalmente, se agregó un componente de equidad que permita la inclusión de grupos vulnerables y la igualdad de oportunidades.

En el marco de este plan se propusieron diversas medidas adecuadas a los objetivos y componentes definidos. Entre ellos, se mencionan a algunos programas ya existentes con modificaciones y otros nuevos (ver detalles en el cuadro A3 del Anexo). Entre los focalizados en jóvenes se encuentran:

- a) Jóvenes a la obra (antes ProJoven). Es un programa que facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral. Fue creado mediante Decreto Supremo 013-2011-TRABAJO¹¹.
- b) Sistema Certijoven. Programa piloto que acelera el acceso a documentos requeridos para postular a un empleo.
- c) Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO). Programa dirigido a jóvenes de cuarto y quinto de secundaria que brinda orientación vocacional.

Aunque no focalizados en jóvenes, también se da el caso de programas con una alta participación juvenil, tales como:

- a) Trabaja Perú (antes «Construyendo Perú»). Programa de generación de empleos temporales que debe contar con 25% de jóvenes entre 18 y 29 años. Se orienta a desempleados y subempleados, entre otros grupos vulnerables. Al tercer trimestre de 2011 se contaba con 68 684 jóvenes beneficiados.
- b) Vamos Perú (antes «Revalora Perú»). Es un programa que tiene como objetivo ofrecer los servicios de capacitación, asistencia técnica para emprendedores, certificación de competencias laborales e intermediación laboral. Fue creado mediante Decreto Supremo 016-2011-TRABAJO.

¹¹ En el Plan se menciona el Programa «ProJoven Emprendedor». En esta clasificación se ha omitido por ser parte del nuevo programa «Jóvenes a la obra».

- c) Servicio Nacional de Empleo-SENEP (antes Red CIL-Proempleo). Servicio de información laboral con el fin de colocar personas que buscan empleo.
- d) Tu experiencia vale. Programa de certificación de habilidades para trabajadores del hogar.

Como se observa, el plan diagnosticó los principales problemas que enfrenta la juventud en sus transiciones laborales, las actividades que deberían llevarse a cabo para enfrentarlos (mediante programas o proyectos específicos) e indicadores para evaluar si las intervenciones fueron exitosas o no. Cabe resaltar que se han realizado hasta el momento ocho informes de evaluación del plan (hasta incluir al tercer trimestre del año 2011).

3.4. Políticas nacionales de empleo 2010-2015

El documento «Políticas Nacionales de Empleo 2010-2015» fue elaborado y aprobado por la Presidencia del Consejo de Ministros, según Decreto Supremo 052-2011 PCM. Al igual que el Plan de Empleo Juvenil, se realizó en el contexto del PESEM 2008.

Como parte de este documento se diagnosticó la situación del empleo juvenil en el Perú y se identificaron diez problemas principales relativos a la situación de estudio y empleo de los jóvenes, el ámbito en el que laboran, las diferencias respecto a los adultos, la calidad de sus empleos, los problemas de la capacitación que reciben o problemas para llevar a cabo emprendimientos (cuadro 5).

Cada uno de los problemas identificados se muestra en la segunda columna. Para alcanzar una solución a cada problema particular, según el documento, es necesaria la aplicación conjunta de varias políticas, las cuales se clasifican en seis tipos:

1. Políticas de promoción del entorno económico para generar empleo decente;
2. Políticas de promoción de la inserción laboral con empleo decente;
3. Políticas de mejora de la empleabilidad a través de formación y capacitación;
4. Políticas para promover el emprendimiento juvenil;
5. Políticas que promuevan la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo;
6. Políticas que mejoren la coordinación de políticas económicas y sociales.

Cada política, a su vez, se subdivide en políticas específicas, las cuales se indican en el cuadro 5. Para identificar cada una de ellas y mayor detalle, ver el cuadro A4 del Anexo.

Cuadro 5. Políticas de las 6-E relacionadas a cada problema de empleo juvenil

Nº	Diagnóstico	Entorno	Empleo	Empleabilidad	Emprendimiento	Equidad	Espacio
1	Existen 1,6 millones de jóvenes que no trabajan ni estudian.		2,3	3,1		5,1	6,1
			2,4	3,2			6,2
2	Los jóvenes de áreas urbanas y rurales enfrentan problemas de inserción adecuada en el mercado laboral.		2,2	3,1		5,1	
			2,3				
3	La población juvenil ocupada cuenta con menor protección social que la población adulta.		2,3			5,1	
			2,5				
			2,6				
4	Solo 1,6% de los jóvenes cuenta con un contrato de plazo indeterminado. El 58% de los jóvenes no cuenta con un contrato.		2,2			5,1	
			2,3				
			2,5				
			2,6				
5	En las zonas urbanas, uno de cada cinco jóvenes tiene seguridad social en su trabajo mientras que en las zonas rurales el porcentaje se reduce al 3,6%.	1,5	2,3			5,1	
			2,5				
			2,6				
6	Solo el 3,5% de los jóvenes ha obtenido capacitación para el trabajo.			3,1	4,1	5,1	
				3,2	4,2		
				3,4			
7	En la zona rural existe una falta de acceso a entidades de capacitación.		2,3	3,1	4,2	5,1	
				3,2			
8	Existen serias deficiencias en cuanto al dominio de competencias para el emprendimiento.		2,3		4,1		
					4,2		
9	Se evidencia una escasa oferta de formación para el emprendimiento.		2,3	3,1	4,1		
					4,2		
10	Las entidades de capacitación orientada al trabajo dependiente no cuentan con capacidades formadoras en competencias emprendedoras.		2,3	3,1	4,1		
					4,2		

Nota: los números en cada celda indican las políticas específicas para enfrentar los problemas mencionados.

Fuente: «Políticas Nacionales de Empleo 2010-2015». Elaboración propia.

3.5. Ley de Promoción de Inversión en Capital Humano

La Ley 24989 «Ley de Promoción de Inversión en Capital Humano» que entró en vigencia el 1º de enero de 2011, tiene como objetivo fomentar la constante capacitación de trabajadores para incrementar la competitividad a nivel nacional¹².

Gracias a ella, se modificó el TUO de la Ley del Impuesto a la Renta —inciso II del artículo 37— para otorgar un beneficio a las empresas que capaciten a sus trabajadores. El beneficio consistía en la posibilidad de deducir como gasto las sumas destinadas a la capacitación del personal hasta por un monto máximo de 5% del total de los gastos deducidos en el ejercicio. Es decir, será posible la reducción de los impuestos pagados por la empresa.

Si bien esta ley no es específica para la juventud, se espera que reduzca el déficit de capacitación existente en el país, que es mayor para los jóvenes que para los adultos.

4. OPCIONES DE POLÍTICA PARA INCENTIVAR EL EMPLEO JUVENIL

El reciente enfoque del gobierno peruano, que ha pasado de ofrecer «programas» aislados y desarticulados entre sí a promulgar políticas que abarquen una mayor amplitud de temas y resuelvan simultáneamente distintos problemas sobre el empleo juvenil, da indicios de que se están realizando esfuerzos mayores para resolver la problemática del empleo juvenil. ¿Qué opciones de política existen para resolver los múltiples problemas relacionados al empleo juvenil? El tema debería abordarse en dos niveles de política (ver cuadro 6). El primer nivel es el agregado, el cual se refiere a la generación de un entorno macroeconómico adecuado para la creación de empleos. El segundo se refiere a niveles específicos para tratar cada una de las transiciones mostradas en el diagnóstico (sección 1).

4.1. Políticas de nivel agregado

En primer lugar, las políticas macroeconómicas deben conseguir los objetivos fijados por el gobierno peruano de:

- Preservar la estabilidad monetaria a través del esquema de metas explícitas de inflación, la fijación de la tasa de interés y la intervención cambiaria.
- Asegurar un superávit fiscal, mantener una posición fiscal contracíclica y alcanzar un superávit en cuentas fiscales estructurales.

¹² <http://docs.peru.justia.com/federales/leyes/29498-jan-16-2010.pdf>.

El cumplimiento de estos lineamientos permitirá reducir las fluctuaciones y mantener el crecimiento promedio anual de aproximadamente 6% que se ha observado en el Perú en la última década, a pesar del escenario internacional adverso. Este escenario macroeconómico será favorable para la creación de empleo, y según las últimas proyecciones realizadas en el Marco Macroeconómico Multianual, sería factible. El Perú crecería alrededor de 6% hasta el año 2014.

Además del crecimiento económico general, se requiere un impulso específico a aquellos sectores que generan más empleo juvenil a fin de incrementar su productividad y competitividad. Los sectores que al año 2011 empleaban un mayor porcentaje de jóvenes respecto del total de trabajadores fueron el comercio mayorista, los establecimientos financieros, la minería, transportes y comunicaciones, restaurantes y hoteles y construcción; según la Encuesta Nacional de Hogares. También se debe explotar los yacimientos de empleo, como el trabajo relacionado a nuevas tecnologías de información, que en el mediano plazo demandarán mano de obra joven.

Cuadro 6. Un esquema de políticas públicas para mejorar el empleo juvenil en Perú

Nivel	Políticas
Nivel agregado	Crecimiento económico sostenido Impulso a sectores demandantes de mano de obra juvenil Políticas de capitalización del bono demográfico
Transición a la maternidad o paternidad	Políticas preventivas (salud sexual y reproductiva) Políticas mitigatorias (asesoría apoyo para evitar abandono escolar y laboral) Políticas compensatorias (economía del cuidado)
Transición de la escuela a la educación para el trabajo	Políticas de fomento del acceso (incluye financiamiento) Políticas de mejora de la pertinencia y reducción de la inadecuación Políticas de mejora de la calidad (información sobre la calidad)
Transición de la escuela al empleo dependiente	Políticas de primer empleo Políticas de acceso al trabajo decente
Transición al emprendimiento	Políticas para remover restricciones en el medio ambiente propicio para generar negocios Políticas para remover restricciones al inicio de los negocios
Transición a la migración	Políticas de reducción de causas de la migración (empleo en el país de origen) Políticas de gestión de la migración (incrementar potencialidades y reducir riesgos) Políticas para evitar o compensar el riesgo de fuga de talentos

Finalmente, cabe resaltar que existe una ventana de oportunidades para el Perú gracias al bono demográfico. El país se encuentra en proceso de reducir su ratio de dependencia entre el grupo de niños y ancianos y las personas en edad de trabajar (15 a 64 años) en las próximas dos décadas. Este proceso ocurre gracias a la reducción en las tasas de natalidad, que reducen la cantidad de niños a tasas mayores que el crecimiento de la población anciana. Por tanto, el porcentaje de dependientes en la población total se reduce, incrementándose el porcentaje de personas en edad de trabajar. Cuando este proceso ocurre, los países logran incrementar sus ingresos per cápita y pueden mejorar los niveles de vida: se generan importantes ahorros de tiempo y dinero que pueden ser reasignados hacia actividades productivas. Por ello se puede generar una mayor inversión en la calidad educativa de una cantidad menor de hijos o en capacitación con la acumulación de capital alcanzada¹³.

¿Cómo capitalizar el bono demográfico? Según Jackson *et al.* (2009), el bono puede ser aprovechado si se puede colocar la mano de obra extra en trabajos productivos, así como fomentar el ahorro de las familias. Asimismo, «el éxito de Asia Oriental en aprovechar su bono demográfico ha dependido de políticas macroeconómicas adecuadas, regímenes tributarios y regulatorios favorables para los negocios, confianza pública en el Estado de Derecho, grandes inversiones en infraestructura, investigación y desarrollo experimental (IDE) y, sobre todo, capital humano».

El segundo nivel de políticas es más específico y tiene que ver con los obstáculos detectados en cada transición que atraviesan las personas en la juventud, mencionadas en la sección 1. Las opciones de política específicas para atravesar exitosamente cada transición se desarrollan a continuación, así como su relación con las actuales políticas llevadas a cabo por el gobierno.

4.2. Políticas para enfrentar la transición a la maternidad o paternidad

Como se ha mencionado en la sección 1.1, la transición hacia la maternidad o paternidad requiere de políticas que permitan la administración de los riesgos de abandono de la educación o el trabajo, en particular para las mujeres.

La administración de riesgos implica acciones en tres niveles. Primero, acciones de prevención, lo cual se traduce en programas que promuevan la planificación familiar y el conocimiento de métodos anticonceptivos desde que los jóvenes se encuentran en la escuela. En la medida en que los jóvenes puedan convertirse en padres en el momento que consideren oportuno y se consideren preparados para asumir tal responsabilidad, la paternidad no representará un obstáculo en sus trayectorias académicas o laborales.

¹³ Procesos similares han explicado entre 20% y 25% del crecimiento del PBI per cápita en Asia Oriental (Corea del Sur y recientemente China).

En segundo lugar, se requieren políticas mitigatorias. Si los jóvenes ya se han convertido en padres requerirán asesoría y apoyo para que la tenencia de hijos no conduzca al abandono de la escuela o del empleo. No se tiene noticia de programas de asesoría con este objetivo.

Finalmente, se requerirán medidas de compensación, lo que está en la agenda de la construcción de un sistema de economía del cuidado (Rodríguez, 2005). Esta involucra tiempo de dedicación al cuidado (licencias pagadas de maternidad, reducción de jornadas laborales, etcétera), dinero destinado al cuidado en forma de contraprestaciones y una oferta de servicios de cuidado. El programa Cuna Más (antes Wawa Wasi) cubriría este último punto al brindar el servicio de cuidado diurno y atención domiciliaria para niños pertenecientes a familias en condición de pobreza.

Cuadro 7. Políticas de transición hacia la maternidad o paternidad

Políticas específicas	Ejemplo de programas/políticas en Perú
Políticas preventivas (salud sexual y reproductiva)	Educación sexual y reproductiva del Ministerio de Salud
	Lineamientos para una educación sexual integral del Ministerio de Educación
Políticas mitigatorias (asesoría y apoyo para evitar abandono escolar y laboral)	n.d.
Políticas compensatorias (economía del cuidado)	Programa Cuna Más (ex Wawa Wasi)

4.3. Políticas para enfrentar la transición de la escuela a la educación para el trabajo

Los grupos de jóvenes que se encuentran próximos a terminar la educación escolar enfrentan dificultades para llevar a cabo exitosamente una transición hacia la educación post secundaria universitaria o técnica, o la educación ocupacional, que pueda considerarse como formación de calidad para el trabajo. Para ello, los jóvenes requieren de políticas para enfrentar tres problemas: la exclusión del sistema educativo, la inadecuación entre educación y empleo y el acceso a educación de calidad.

a) El problema de la exclusión del sistema educativo

Para aquellos que culminan sus estudios, no existen garantías de poder acceder a una educación superior o formación para el trabajo, pues esta es una inversión y, por tanto, representa un importante desembolso monetario. Sin la adquisición de conocimientos, los jóvenes se encontrarán en desventaja, reduciendo su posibilidad de conseguir un empleo decente.

Entre las medidas para incrementar la cobertura de la educación para el trabajo —y así, la empleabilidad de los jóvenes— se encuentra el financiamiento para los grupos de menores recursos. En este aspecto, se debe mencionar la labor de la Oficina de Becas y Crédito Educativo-OBEC (antes INABEC) o el reciente programa «Beca 18». Ambos ofrecen financiamiento para estudiar carreras universitarias o técnicas en universidades e instituciones privadas.

Otra alternativa es la ampliación de la oferta educativa pública. Junto con las carreras ofrecidas por las universidades nacionales, el Estado ofrece programas de formación laboral. El más conocido es el programa «Jóvenes a la obra» (antes Projoven), cuyo objetivo principal ha sido ofrecer capacitación en el trabajo en convenio con centros de capacitación y con empresas del sector privado.

Como un obstáculo adicional, cabe mencionar que incluso antes del inicio de la educación para el trabajo, un importante porcentaje de jóvenes ya ha abandonado el sistema escolar (aproximadamente 15% de jóvenes de quince años). Serían recomendables medidas que reduzcan la deserción escolar, por ejemplo, con programas de transferencias condicionadas¹⁴.

b) El problema de la inadecuación de la educación recibida

Para reducir la inadecuación entre el ámbito académico y el ámbito laboral se requiere conocer qué carreras demandará el mercado en los próximos años, y qué habilidades y competencias se requiere de los trabajadores. Esta información luego debe ser transmitida al sistema educativo para su adaptación, de tal forma que imparta habilidades transversales a diversas carreras (liderazgo, creatividad, toma de decisiones, entre otros) y no conocimiento obsoleto que no pueda transferirse de un trabajo a otro. Es importante destacar que la modernización de las currículas educativas deberá incluir el uso de nuevas tecnologías de información como el internet, habilidad que cada vez será más demandada en el mercado de trabajo y que puede ser aprovechada por los jóvenes.

Además, la información ocupacional también debe ser transmitida a los jóvenes a través de servicios de orientación vocacional e información de mercado de trabajo, de tal forma que se orienten a carreras que demande el mercado e incrementen sus probabilidades de encontrar empleo.

Los servicios de orientación vocacional e información laboral, como el ofrecido por la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral o DISEL (antes «Programa de Estadística y Estudios Laborales-PEEL») del MTPE, son un buen

¹⁴ Programas de este tipo como «Oportunidades» en México, «Juntos» en Perú, «Chile Solidario» en Chile o «Familias en Acción» en Colombia han sido aplicados.

ejemplo de este tipo de programas. Hasta el momento, se han publicado una serie de guías ocupacionales por ramas de actividad, que tienen como principal destinatario a los jóvenes. Actualmente, esta información sobre inserción laboral de jóvenes por región, remuneraciones por ocupación, programas laborales y servicios es ofrecida a través del portal del Servicio Nacional de Empleo (SENEP) dirigido especialmente a jóvenes: Portal Empleo Joven¹⁵.

c) El problema de la falta de calidad educativa

El hecho de acceder a la educación para el trabajo y a una formación que demande el mercado todavía no garantiza una buena transición, porque no todas las entidades de formación tienen la misma calidad¹⁶.

La calidad de la enseñanza no es conocida por el joven hasta que este se inserta en el mercado laboral. Por ello, hacer transparente la calidad de la formación es una tarea del Estado, para lo cual puede llevar a cabo varias acciones. Aquí, el desafío principal consiste en incluir un indicador de calidad de los centros de formación, lo cual se puede lograr de varias maneras¹⁷:

- Elaborar rankings de entidades de formación sobre la base de sus características y modalidades de formación. Este ranking puede publicarse ordenando a las entidades de formación de acuerdo a criterios tales como la infraestructura que poseen, las características de los cursos que brindan, la calidad de los docentes con que cuentan, etcétera.
- Establecer una norma técnica y generar un mercado privado de certificadores. El rol del Estado en este caso sería supervisar que este mercado de certificación opere bien y se aplique dicha norma, que garantizaría estándares de calidad.
- Difundir información sobre los resultados de la formación en estas entidades. Se trata de construir información sobre retornos a la formación y los retos que enfrentan los profesionales y técnicos. Se requiere información basada en encuestas o en el propio sistema de información laboral.

Como se observa, el tránsito de la escuela a la educación para el trabajo pertinente y de calidad que mejore la empleabilidad de los jóvenes está lleno de obstáculos. En este proceso deben intervenir el Estado y los actores sociales para dar soporte

¹⁵ En el tercer trimestre de 2011 el portal recibió 374 822 visitas de jóvenes y 17 907 solicitudes de registro.

¹⁶ El problema de la calidad educativa se observa incluso desde la escuela, perjudicando a los jóvenes, pues presentan deficiencias en la lectura y la comprensión de matemáticas, lo cual impide la reflexión y la resolución de problemas cotidianos.

¹⁷ Véase Calderón (2007). Documento preparado para Informe trabajo Decente y Juventud (2007). OIT.

a trayectorias e itinerarios educativos que potencien las habilidades y destrezas de los jóvenes y garanticen que las inversiones realizadas por los jóvenes y sus familias den frutos.

Cuadro 8. Políticas de transición hacia la educación para el trabajo

Políticas específicas	Ejemplo de programas/políticas en Perú
Políticas de fomento del acceso	OBEC, Beca 18 Universidades nacionales Jóvenes a la obra (Projovent) Vamos Perú
Políticas de mejora de la pertinencia y reducción de la inadecuación	Sistema DISEL Sistema de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO) Portal web Empleos Jóvenes
Políticas de mejora de la calidad	Aprobación de los Protocolos de Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales, el Protocolo Marco para el proceso de Certificación de Competencias Laborales y el Protocolo para el Proceso de Evaluación SINEACE (Certificación de la calidad educativa)

4.4. Políticas para enfrentar la transición de la escuela al empleo dependiente

La transición de la educación al empleo dependiente enfrenta desafíos tanto en el primer empleo como en el acceso a un trabajo decente. En particular, los primeros empleos son importantes porque de ellos puede depender la sucesiva trayectoria que puede experimentar un joven.

a) Incentivo a la contratación de jóvenes: primer empleo

Los jóvenes se encuentran en desventaja respecto a los adultos debido a que no cuentan con suficiente experiencia laboral o en algunos casos capacitación, lo cual es costoso para los empleadores. Ello puede generar que caigan en una especie de círculo vicioso de empleos temporales o de baja calidad. ¿Cómo solucionar el problema? Existen alternativas para incentivar la contratación de jóvenes¹⁸:

¹⁸ El diseño de este tipo de intervenciones requiere un cuidado especial ya que pueden generar algunos resultados no deseados, como la sustitución de trabajadores adultos por jóvenes.

Contratos específicos para jóvenes

Este mecanismo es uno de los más comunes en diversos países. Los contratos específicos para jóvenes pueden encontrarse incluidos en los Códigos de Trabajo o en leyes complementarias, como es en el caso del Perú. Se debe reconocer que no basta con hacer obligatoria la contratación de jóvenes a través del establecimiento de cuotas en las empresas. Para que tengan éxito, se deben ofrecer incentivos a los empleadores.

Los beneficios generalmente se traducen en la posibilidad de reducir los costos laborales al poder pagar montos menores por aportes patronales, el pago de porcentajes de la remuneración mínima vital (RMV), la contratación por plazos determinados sin indemnizaciones por terminación del contrato, entre otros. Menos común ha sido la obtención de beneficios tributarios, es decir, reducciones de aportes y posibilidad de realizar mayores deducciones para el pago del impuesto a la renta, así como bonos por contratar a trabajadores jóvenes, lo cual podría beneficiar en mayor medida a micro o pequeñas empresas que no se han formalizado.

Así, la legislación específica ha tenido dos objetivos principales. Los contratos de aprendizaje o formación buscan que los jóvenes consigan insertarse en el ámbito laboral asalariado de tal forma que puedan alternar conocimientos prácticos y teóricos en un centro laboral; mientras que los contratos de prácticas laborales otorgan experiencia a jóvenes que aún estudian o recién egresan de educación superior. De esta forma, se introduce a los jóvenes en ambientes de trabajo bajo una modalidad especial para contrarrestar su falta de experiencia laboral y falta de capacitación ofreciendo incentivos a los empleadores.

Leyes de primer empleo

Los contratos de primer empleo se dirigen a jóvenes que no cuentan con experiencia laboral formal (no han realizado aportes a los institutos de seguridad social). Al no contar con experiencia, su inserción en el mercado puede ser dificultosa. A través de subsidios estatales, se les permite tener una primera inserción formal para que a partir de ahí su trayectoria laboral evolucione. Este mecanismo existe actualmente en Brasil, México, Panamá y Paraguay.

Así como los contratos específicos para jóvenes, los incentivos son la reducción del pago del impuesto a la renta y exoneraciones de aportes patronales, entre otros. Como se ha mencionado, se deben asegurar mecanismos tales como el utilizado en México para evitar que se sustituyan trabajadores adultos por trabajadores jóvenes bajo esta modalidad.

b) Cumplimiento de las normas laborales vigentes

Un segundo problema se presenta cuando los jóvenes han conseguido un empleo pero este no cumple con los estándares de un empleo decente. Al año 2011, aproximadamente un 20% de los jóvenes ocupados cuenta con protección social de salud o pensiones. La calidad de los empleos requiere de una economía en crecimiento y de un nivel de producto por trabajador suficiente para que la mayoría de los jóvenes pueda acceder a empleos con remuneraciones adecuadas y protección social.

A la vez, se requiere de un incremento de la capacidad de cumplimiento de los estándares laborales por parte de los negocios y empresas, y también la capacidad de los Estados para llevar a cabo supervisiones y ordenar el cumplimiento de estas normas. Ello requiere de un proceso de diálogo social que debe involucrar a la juventud, pues la solución al problema del empleo, y en particular del empleo juvenil, se avizora en el mediano plazo.

En síntesis, es necesario asegurar mecanismos económicos y/o legales para garantizar el acceso a un empleo y que este cumpla con los estándares para ser considerado decente. Ello será posible con el apoyo del Estado.

Cuadro 9. Políticas de transición hacia el empleo dependiente

Políticas específicas	Ejemplo de programas/políticas en Perú
Incentivo a contratación de jóvenes	Ley de modalidades formativas (Ley 28518) Proyecto de Nueva Ley sobre Modalidades Formativas Laborales Programa «Mi primer empleo» (próxima implementación)
Cumplimiento de normas laborales vigentes	Sistema de inspecciones laborales del MTPE

4.5. Políticas para enfrentar la transición al emprendimiento

Los emprendimientos entre los jóvenes generalmente surgen de la necesidad antes que de la oportunidad. En primer lugar, ello se debe a la falta de cultura emprendedora, que genera que la primera opción a la que aspiran los jóvenes sea un empleo dependiente antes que la autogeneración de empleo.

La educación en los colegios debería favorecer la difusión de actitudes como la detección de oportunidades de negocio, el deseo de querer concretarlas, la confianza personal, el deseo de independencia, entre otras que serían el punto de partida para generar un emprendimiento. Así, será posible promover un entorno cultural

y social favorable a la alternativa empresarial, acompañado de un «clima de negocios» favorable (punto 4.1).

Luego, como se ha observado en el diagnóstico, existen una serie de restricciones adicionales para concretar un negocio exitoso. Los jóvenes son adversos al riesgo, por lo cual pocos de ellos, a pesar de su actitud emprendedora, piensan concretar el inicio de un negocio en el corto plazo. Además, cabe mencionar la alta mortalidad de los emprendimientos juveniles, los cuales en su mayoría no logran cumplir un año de funcionamiento debido a la escasez de recursos y conocimientos. Esto confirma que es difícil emprender, sobre todo cuando se es joven. Finalmente, cabe considerar que conseguir un empleo dependiente tiene menores costos que iniciar un emprendimiento. Esta restricción presupuestaria también puede inhibir el inicio de un negocio.

Al respecto, White y Kenyon (2004) indican que existen dos niveles posibles de intervención para fomentar los emprendimientos juveniles:

– *Políticas para remover restricciones en el medio ambiente propicio para generar negocios*

Se requieren medidas a nivel formativo que reduzcan el nivel de aversión al riesgo, que usualmente se da entre quienes van a emprender por primera vez: Esto se puede lograr, por ejemplo, con la creación de un entorno regulatorio favorable para la empresa juvenil y la reducción de los niveles de incertidumbre propios de la economía y seguridad económica, a fin de asegurar retornos adecuados.

– *Políticas para remover restricciones al inicio de los negocios*

Es importante facilitar el inicio de los negocios con acceso al crédito y servicios de desarrollo empresarial como orientación y asistencia técnica. El financiamiento, en particular en la juventud, es escaso o altamente costoso debido al riesgo que involucra para una entidad financiera prestar dinero a personas sin experiencia previa en actividades empresariales. Los microcréditos o créditos flexibles son una alternativa.

En cuanto a la orientación, al igual que los servicios de empleo que permiten conocer qué carreras son mejor remuneradas, se requiere información sobre qué sectores están creciendo y en cuáles existe un espacio adecuado para el crecimiento de negocios nuevos. Los conocimientos requeridos para llevar a cabo un emprendimiento pueden provenir tanto de la educación superior o técnica (subsidiada por el Estado) como de la propia experiencia del joven como dependiente. Por ello, algunos programas de emprendimiento en otros países han incluido pasantías en empresas privadas. El acceso a estos factores puede contribuir a la reducción de las tasas de mortalidad de los negocios juveniles.

Cuadro 10. Políticas de transición hacia el emprendimiento

Políticas específicas	Ejemplo de programas/políticas en Perú
Decisión de emprender	Jóvenes a la obra
Acciones para emprender	Jóvenes a la obra Vamos Perú

En todo este proceso es importante enfatizar el rol de las mujeres jóvenes, pues la experiencia de diversas organizaciones que trabajan con jóvenes emprendedores ha mostrado resultados favorables¹⁹. Además, a mayor edad se incrementa la probabilidad de tener un negocio. Por tanto, las políticas consideradas deberían incluir instrumentos diferenciados según los segmentos de edad y género: entre los más jóvenes, el esfuerzo debe ser ante todo formativo, mientras que entre los mayores, se debe enfatizar los instrumentos de creación de negocios, acompañamiento o vinculación con el crédito.

4.6. Políticas para enfrentar la transición a la migración

En el caso de la migración, se debe reconocer que esta transición puede representar tanto una oportunidad de desarrollo académico y laboral para los jóvenes como también un riesgo que podría afectar negativamente sus trayectorias e impedirles aprovechar las potencialidades de la migración. Se requieren políticas de gestión de la migración, así como medidas orientadas a reducir las causas de la misma, gestionar la migración o compensar el riesgo de fuga de jóvenes talentosos:

- a) Para los jóvenes que son migrantes potenciales, se requiere, por un lado, políticas que promuevan mejores empleos en el país, en la medida en que gran parte de los jóvenes migran por razones relacionadas a la calidad de los empleos en el país de origen. Como se ha mencionado, los que emigran son más educados que el promedio, lo cual tiene implicancias sobre los retornos a las políticas de promoción del capital humano implementadas en el país. Por ello, se requieren estrategias específicas para prevenir o, en todo caso, compensar la pérdida de capital humano que se produce cuando un joven emigra. Además, se requieren políticas preventivas, es decir, políticas que anticipen riesgos u oportunidades asociadas a la migración, y por tanto, es necesario incorporar el tema migratorio en la orientación vocacional y los sistemas de intermediación laboral.

¹⁹ Experiencias con mujeres jóvenes llevadas a cabo por el Colectivo Integral de Desarrollo (CID).

- b) Para aquellos jóvenes que van a migrar de manera inminente, se requieren políticas preparatorias. Además de las políticas de orientación y asistencia para un adecuado proceso migratorio, se requieren políticas que mitiguen ciertos riesgos en caso de presentarse alguna contingencia (esquemas de portabilidad de la seguridad social), o potencien las oportunidades que se les puedan presentar en los países de destino (esquemas coordinados de certificación de habilidades o competencias entre Ministerios de Trabajo, por ejemplo).
- c) Luego de que el joven migró (emigrados), o en todo caso, ya retornó (retornados) se requieren políticas de vinculación con el país de origen, información sobre derechos, acciones de retorno seguro o de utilización productiva de las remesas.
- d) Para los jóvenes que migran acompañando a otros familiares, se requiere políticas de inserción tanto educativa como laboral en los países de destino.

Estas son algunas de las medidas que se proponen para que cada uno de los grupos de migrantes lleve a cabo una transición exitosa y pueda aprovechar las potencialidades que ofrece esta alternativa, así como reducir los riesgos asociados a esta actividad. En la actualidad, la Dirección de Migración Laboral del MTPE ha implementado el portal web PERUINFOMIGRA para ofrecer orientación migratoria laboral, tanto para aquellos que desean migrar para trabajar, como para aquellos que desean retornar a Perú.

Cuadro 11. Políticas de transición a la migración

Políticas específicas	Ejemplo de programas/políticas en Perú
Gestión de migración laboral juvenil	Portal web Perúinfomigra.

5. CONCLUSIONES

Del diagnóstico realizado se pueden observar las diversas transiciones que experimentan los jóvenes hacia un empleo decente: la transición hacia la paternidad, de la escuela a la educación para el trabajo, de la escuela al empleo dependiente, la transición al emprendimiento o la transición hacia una migración. Cada transición tiene etapas diferenciadas que no son superadas por todos los jóvenes. Por ello se requieren políticas específicas para cada etapa de cada transición. No llevar a cabo

exitosamente una transición puede comprometer la trayectoria futura de empleo decente de los jóvenes.

En particular, los retornos a la experiencia laboral (medida a través de la edad), muestran que estos son crecientes con la edad pero crecen a tasas cada vez menores. Si los jóvenes observan que a medida que avanza la edad los ingresos crecen a menores tasas, es posible que aparezcan tendencias a la desvinculación en el largo plazo, es decir, a pensar en un futuro al margen del trabajo. Así, no se pueden realizar políticas solo para los jóvenes, pues lo que ocurre con las generaciones mayores también los afecta.

Ante esta diversidad de problemas, el Estado ha respondido con una serie de programas que proveían de capacitación, empleo directo, información laboral, apoyo a emprendimientos u orientación vocacional, entre otros servicios que requería la juventud para enfrentar algunas de las problemáticas mencionadas. Estos programas en un principio se encontraban desarticulados entre sí. Sin embargo, en los últimos cinco años se han aprobado una serie de políticas o planes nacionales de mayor alcance con un enfoque comprensivo que abarcan muchos de los problemas mencionados en el diagnóstico.

En el presente documento se han mostrado una serie de propuestas de política, de tal forma que se abarque la totalidad de los problemas que se presentan en cada una de las transiciones mencionadas. Al respecto, cabe mencionar que los recientes planes de empleo presentados ya agrupan parte de las propuestas de política a las que nos hemos referido y ya se han llevado a cabo programas específicos para enfrentar estas problemáticas. La evaluación de estos planes y programas de apoyo al empleo juvenil es una tarea pendiente, así como la incorporación de algunas problemáticas que no han sido tomadas en cuenta.

Finalmente, es necesario asegurar mecanismos económicos y legales para asegurar el acceso a trayectorias exitosas de empleo decente que permitan reconstruir en los jóvenes peruanos la expectativa de que a través del trabajo y el estudio es posible construirse un buen futuro en el país.

ANEXO

Cuadro A1. Ecuaciones de Mincer. Especificación cuadrática (año 2004)

Source	SS	df	MS			
Model	9073.32475	9	1008.14719	Number of obs = 30519		
Residual	24891.126	30509	.815861747	F(9, 30509) = 1235.68		
Total	33964.4508	30518	1.11293174	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.2671		
				Adj R-squared = 0.2669		
				Root MSE = .90325		
lny	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.000625	.0042973	0.15	0.884	-.0077979	.0090479
edu2	.0042279	.0002397	17.64	0.000	.0037581	.0046978
edad	.0544596	.0018373	29.64	0.000	.0508585	.0580607
edad2	-.0005408	.0000202	-26.76	0.000	-.0005804	-.0005011
mujer	-.2530476	.0116824	-21.66	0.000	-.2759456	-.2301496
casado	.1269251	.0123281	10.30	0.000	.1027616	.1510887
asalariado	.333332	.011909	27.99	0.000	.3099898	.3566742
urbano	.1456149	.0139234	10.46	0.000	.1183245	.1729052
agro	-.177623	.0151051	-11.76	0.000	-.2072296	-.1480164
_cons	-1.003797	.043286	-23.19	0.000	-1.08864	-.9189547

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 2004. Elaboración propia

Especificación cuadrática (año 2011)

Source	SS	df	MS			
Model	10281.8684	9	1142.42982	Number of obs = 42508		
Residual	36378.454	42498	.856003905	F(9, 42498) = 1334.61		
Total	46660.3224	42507	1.09770914	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.2204		
				Adj R-squared = 0.2202		
				Root MSE = .9252		
lny	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.0025275	.0037107	0.68	0.496	-.0047455	.0098005
edu2	.0037926	.0002014	18.83	0.000	.0033978	.0041874
edad	.0557332	.0015186	36.70	0.000	.0527568	.0587096
edad2	-.000577	.0000165	-35.02	0.000	-.0006093	-.0005447
mujer	-.3211458	.0097582	-32.91	0.000	-.3402722	-.3020195
casado	.1332511	.0104242	12.78	0.000	.1128194	.1536828
asalariado	.2126469	.010349	20.55	0.000	.1923627	.2329312
urbano	.1136028	.0120485	9.43	0.000	.0899875	.1372181
agro	-.0487781	.0132887	-3.67	0.000	-.0748242	-.0227321
_cons	-.3576281	.0366892	-9.75	0.000	-.4295398	-.2857165

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 2011. Elaboración propia.

- Lny = logaritmo neperiano del ingreso por hora de ocupación secundaria y primaria (se ha asumido que dado el salario por hora, el individuo decide cuántas horas a la semana trabaja).
- Edu = años de educación.
- Edu2 = años de educación al cuadrado.
- Edad = edad del individuo.
- Edad2 = edad del individuo al cuadrado.
- Mujer = 1 si es mujer, 0 si es hombre.
- Casado = 1 si es casado o conviviente, 0 si es hombre.
- Asalariado = 1 si es obrero o empleado, 0 para otras categorías ocupacionales.
- Urbano = 1 si vive en estrato con 401 viviendas a más.
- Agro = 1 si la ocupación principal es agrícola, 0 para otros sectores.

Cuadro A2. Perú 2011: programas y proyectos que fomentan el empleo juvenil

	Objetivo	Beneficiarios	Descripción
ProJoven -1996	Acceso de jóvenes(con limitadas oportunidades laborales y educativas) a empleos vía la capacitación y experiencia laboral	Hombres y mujeres de escasos recursos, de 16 a 24 años que no han recibido capacitación previa	Incluía una fase de formación técnica de tres meses y otra de formación laboral en empresas privadas(remunerada)
APROLAB	Contribuir a la mayor competitividad y calidad de la fuerza laboral para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza	Jóvenes en extrema pobreza	El programa otorgaba becas de formación profesional según la demanda del mercado que cubrían todos los costos de módulos de formación técnica y otros
Programa de apoyo a la formación profesional para la inserción laboral			
CAPLAB	Mejorar la empleabilidad y autoempleo de jóvenes y mujeres a través de procesos de capacitación laboral y del Sistema de Información Laboral y Colocación	Jóvenes varones y mujeres entre 16 y 30 años y mujeres mayores de 30 años	Ofrecía capacitación laboral articulada con las demandas del mercado laboral
Centro de servicios para la capacitación laboral y el desarrollo -1996			
A trabajar urbano	Generar empleo urbano temporal que contribuya a mejorar las condiciones de vida de la población urbana en situación de pobreza	Población en situación de pobreza (no focalizado en jóvenes pero alta participación)	Oferta de empleo temporal
Jóvenes emprendedores -1996	Incrementar la capacidad de crear negocios sostenibles, generar empleo y mejorar los ingresos de los jóvenes creadores de negocios		
Red CIL – Proempleo	Facilitar la colocación de personas que buscan un empleo digno y productivo	Toda persona que busque empleo	Vinculación de trabajadores que buscan empleo y empresas con vacantes

Fuente: OIT (2007), www.minedu.edu.pe y www.mintra.gob.pe.

Cuadro A3. Programas y proyectos parte del Plan Sectorial 2009-II

	Objetivo	Beneficiarios	Descripción
Jóvenes a la obra (ProJoven)	Facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral	Jóvenes de 15 a 29 años Jóvenes desempleados Jóvenes en situación de pobreza y pobreza extrema	Ámbito urbano: formación e inserción laboral, orientada al empleo dependiente e independiente y al emprendimiento de negocios
			Ámbito rural: capacitación técnico productiva orientada al empleo independiente, promoviendo la implementación de centros de producción y desarrollo de emprendimientos productivos
Vamos Perú (Revalora Perú)	Promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país	Personas mayores de edad Ex trabajadores dependientes o independientes públicos o privados (dentro y fuera del país) Trabajadores en riesgo de desempleo Última remuneración < S/.2000	Ofrece capacitación, asistencia técnica para emprendedores, certificación de competencias laborales e intermediación laboral
Trabaja Perú (Construyendo Perú)	Generar empleo, desarrollar capacidades productivas y promover el empleo sostenido y de calidad en la población desempleada y subempleada de las áreas urbanas y rurales, en condición de pobreza y extrema pobreza	Población desempleada y subempleada, prioritariamente a jefes de familia (hombres y mujeres), jóvenes, personas con discapacidad y adultos mayores que habitan en zonas urbanas y rurales y se encuentran en situaciones de pobreza y pobreza extrema	Frente al problema del desempleo estacional, genera empleos temporales ejecutando obras de infraestructura social

	Objetivo	Beneficiarios	Descripción
Servicio Nacional de Empleo (Red CIL – Proempleo) Sistema Certijoven (programa piloto)	Articular e integrar los servicios de empleo dirigidos a la población	Toda persona que busque empleo (con énfasis en los grupos más vulnerables)	Ventanilla única brinda el servicio de acuerdo a las necesidades y prioridades de los beneficiarios
	Facilitar el acceso a documentos y certificados requeridos para postular a empleos, tal que ahorren tiempo y dinero	Jóvenes entre 18 y 25 años	En una primera etapa se otorgará información de RENIEC, antecedentes policiales, trayectoria laboral y certificado de domicilio
Tu experiencia vale	Reconocimiento de competencias obtenidas por experiencia	Trabajadores del Hogar, que adquirieron un oficio u ocupación a través de la Experiencia	Evaluar el desempeño laboral de trabajadores que adquirieron competencias en determinada ocupación por experiencia laboral, experiencia social o en forma autodidacta y se reconoce este resultado. Solo se aplica a trabajadoras del hogar.
			Luego se ampliará a otras ocupaciones.
Sistema de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO)	Ayudar a elegir la carrera profesional, técnica u ocupacional que se ajuste mejor a las características personales de los jóvenes	A estudiantes de 4º y 5º año de educación secundaria de colegios estatales y a jóvenes de 16 a 24 año interesados en descubrir su perfil vocacional	Servicio gratuito de asesoría e información que organiza evaluaciones para la orientación vocacional, charlas de información ocupacional y ferias vocacionales

Cuadro A4. Políticas específicas (Políticas Nacionales de Empleo 2010-2015)

POLÍTICAS	POLÍTICAS ESPECÍFICAS
<p>1 Promoción de la inversión, aumento de la productividad, competitividad, infraestructura pública, y desarrollo rural, para el crecimiento económico y generación de empleo decente.</p>	1.1 Promover la inversión privada nacional y extranjera.
	1.2 Promover el aumento de la productividad sostenida a través de la inversión en ciencia, tecnología e innovación, así como la transferencia tecnológica.
	1.3 Promover la competitividad del país así como las inversiones privadas orientadas a las exportaciones, en especial aquellas que generan mayor valor agregado e intensivas en mano de obra calificada.
	1.4 Promover la inversión pública y privada en la construcción y mantenimiento de infraestructura pública.
	1.5 Impulsar el desarrollo rural sostenible y la asociatividad entre productores, promoviendo la inversión, el desarrollo de los recursos humanos y la expansión de mercados, con enfoque de género.
<p>2 Promover la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente</p>	2.1 Fortalecer e institucionalizar los servicios públicos de empleo para facilitar la inserción de las trabajadoras y los trabajadores en el mercado de trabajo formal.
	2.2 Generar y sistematizar información del mercado de trabajo y del mercado formativo.
	2.3 Promover el empleo para los y las jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.
	2.4 Fomentar la implementación de planes integrados de desarrollo nacional, regional y local con enfoque de género, que incluyan programas y proyectos de promoción de empleo.
	2.5 Promover la protección del trabajador y la trabajadora ante la pérdida del empleo.
	2.6 Promover y garantizar el acceso al aseguramiento de la salud y a la previsión social.
	2.7 Promover y fortalecer los criterios y mecanismos para la determinación y ajuste de la remuneración mínima en un entorno de diálogo social, así como fomentar la negociación colectiva para el aumento de la productividad.
	2.8 Fortalecer la capacidad de prevención de conflictos laborales de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
	2.9 Prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y el trabajo forzoso.

<p>3 Promover la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo.</p>	<p>3.1 Promover la educación para el trabajo, la formación técnica y profesional de calidad y pertinente, con enfoque de género.</p>
	<p>3.2 Promover la acreditación de las instituciones de formación profesional, así como la certificación de las competencias laborales y ocupacionales obtenidas a través de la experiencia.</p>
	<p>3.3 Promover la capacitación de los trabajadores en la empresa para mejorar permanentemente su productividad.</p>
	<p>3.4 Desarrollar, fortalecer e incrementar la cobertura, calidad y pertinencia de la capacitación, el reentrenamiento, el perfeccionamiento, la especialización y la reconversión laboral.</p>
<p>4 Desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género.</p>	<p>4.1 Promover el autoempleo productivo formal.</p>
	<p>4.2 Promover el desarrollo de capacidades emprendedoras y empresariales, así como la actividad empresarial de las personas en edad de trabajar, en especial de la mujer.</p>
	<p>4.3 Promover el emprendimiento, la formalización, la asociatividad y la competitividad de las MYPE y cooperativas para un mayor acceso a mercados internos y externos.</p>
<p>5 Promover la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo con enfoque de género.</p>	<p>5.1 Promover la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación en el mercado de trabajo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, en particular de aquellas en situación de vulnerabilidad.</p>
	<p>5.2 Promover la igualdad de condiciones, oportunidades y no discriminación en el mercado de trabajo de otros grupos sociales en situación de vulnerabilidad.</p>
	<p>5.3 Promover la participación de grupos en situación de vulnerabilidad en los servicios, programas y proyectos de empleo del Estado.</p>
	<p>5.4 Promover la capacitación, reentrenamiento y servicios de intermediación e inserción laboral considerando las necesidades particulares de grupos en situación de vulnerabilidad.</p>
<p>6 Promover la coordinación intersectorial y territorialmente de las políticas económicas y sociales para la generación de empleo decente en un marco de diálogo social.</p>	<p>6.1 Fortalecer espacios de coordinación intersectorial y territorial que articule las políticas sectoriales, las políticas sociales y las políticas de empleo.</p>
	<p>6.2 Fomentar e institucionalizar espacios de diálogo social, con la participación de actores sociales y otros agentes vinculados con la promoción y generación de empleo, creando mecanismo de consulta de políticas públicas.</p>

Fuente: Políticas Nacionales de Empleo 2010-2015.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Corbanese Valli & Gianni Rosas (2007). *Young people's transition to decent work. Evidence from Kosovo*. Employment Policy Paper 2007/4. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- González, Luis (2007). *Notas sobre proyectos de emprendimiento juvenil en América Latina y Caribe*. Proyecto PREJAL. Lima: OIT.
- Jackson, Richard, Rebecca Strauss & Neil Howe (2009). *El desafío del envejecimiento en América Latina. Demografía y políticas previsionales en Brasil, Chile y México*. Washington, DC: Center for Strategic and International Studies.
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- OIT (2010). *Trabajo decente y juventud en América Latina 2010*. Lima: OIT.
- Rodríguez, Corina (2005). *Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones*. Santiago de Chile: CEPAL.
- SENAJU (2012). *Perú: Resultados finales de la primera encuesta nacional de la juventud 2011*. Lima: SENAJU.
- Tueros, Mario (2007). *Potencial emprendedor juvenil en la región y sus políticas e instrumentos de promoción*. Lima: OIT.
- White, Simon & Peter Kenyon (2004). *Initiatives for the development of enterprise action and strategies*. Ginebra: OIT.
- Yamada, Gustavo (2007). *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿Vale la pena el esfuerzo?* Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.