

# SER JOVEN EN EL PERÚ

EDUCACIÓN Y TRABAJO



ANA PAULA FRANCO Y HUGO ÑOPO

 **GRADE**  
Grupo de Análisis para el Desarrollo

  
**OXFAM**

# SER JOVEN EN EL PERÚ

## EDUCACIÓN Y TRABAJO

Primera edición  
Julio 2018

TIRAJE  
1000

Hecho el depósito legal en  
la Biblioteca Nacional del Perú  
N° 2018-08445

AUTOR  
Ana Paula Franco y Hugo Ñopo

COORDINACIÓN DE LA PUBLICACIÓN  
Equipo de Políticas y Campañas de Oxfam en Perú

CORRECCIÓN DE ESTILO  
Pilar Garavito

ILUSTRACIÓN DE PORTADA  
Carla Montalvo

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN  
Mutante.Studio - Paloma Pizarro

Se terminó de imprimir en julio del 2018 en:  
Ediciones Nova Print S.A.C.  
Ignacio Merino N° 1546, Lince, Lima  
edicionesnovaprint@gmail.com  
Telf.: 285 8834

ISBN  
978-612-46622-9-4

©Oxfam ©Oxfam América Inc  
Calle Diego Ferré 365, Miraflores, Lima - Perú  
<http://peru.oxfam.org>



oxfamenperu



oxfamenperu

GRADE  
Grupo de Análisis  
para el Desarrollo  
Av. Grau 915, Barranco, Lima 4  
Perú Apartado postal 18-0572  
Lima 18 t 247-9988

## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- ANA Autoridad Nacional del Agua
- BCRP Banco Central de Reserva del Perú
- CDIAC Carbon Dioxide Information Analysis Center
- CEPAL Comisión Económica para América Latina
- Ceplan Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
- Ecosoc Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
- Enaho Encuesta Nacional de Hogares
- Endes Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
- IDH Índice de Desarrollo Humano
- IMF International Monetary Fund / Fondo Monetario Internacional
- IGV Impuesto General a las Ventas
- INEI Instituto Nacional de Estadística e Informática
- IR Impuesto a la Renta
- ISC Impuesto Selectivo al Consumo
- MCLCP Mesa de Concertación de Lucha Contra la Pobreza
- MEF Ministerio de Economía y Finanzas
- MIMP Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- MINAM Ministerio del Ambiente
- MINSa Ministerio de Salud
- MMM Marco Macroeconómico Multianual
- MTPE Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- OEFA Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
- OIT Organización Internacional del Trabajo
- OMS Organización Mundial de la Salud

- PBI Producto Bruto Interno
- PCM Presidencia del Consejo de Ministros
- PEA Población Económicamente Activa
- PISA Programme for International Student Assessment / Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes
- PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- RR. NN. Recursos naturales
- Senace Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles
- SIAF Sistema Integrado de Información Financiera
- SIS Seguro Integral de Salud
- Sunat Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>1. PANORAMA DE LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL PERÚ</b>	<b>8</b>
1.1. Panorama laboral	10
1.2. Panorama educativo	20
1.3. Panorama educativo-laboral	26
1.4. Más allá del panorama educativo y laboral	32
<b>2. COSTOS PRIVADOS Y SOCIALES DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES</b>	<b>33</b>
2.1. Costo privado (para los jóvenes)	33
2.2. Costo social	39
<b>3. LAS BUENAS INTENCIONES NO SIEMPRE LLEVAN A BUENOS RESULTADOS</b>	<b>41</b>
<b>4. ALGUNAS OPCIONES DE POLÍTICA</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>51</b>

Las opiniones y recomendaciones contenidas en este documento son responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de Oxfam en Perú ni de GRADE.

## INTRODUCCIÓN

Durante la última década, Perú ha experimentado un periodo de crecimiento económico sostenido. Como resultado, muchos de los indicadores macroeconómicos del país se parecen a los de un país de ingreso medio. Sin embargo, aún existen grandes problemas sociales y de desarrollo que lo alejan de tal categoría. Estos son especialmente importantes para un país aspirando convertirse en miembro de la OECD. Más allá del crecimiento económico y la reducción de la pobreza, existen indicadores de desarrollo que necesitan mejoras importantes. En el mercado laboral, ahí donde se generan cerca del 80% del ingreso de los hogares, se encuentran algunos de tales indicadores. En 2016, por ejemplo, 7 de cada 10 peruanos trabajaron en empleos informales.

Esta situación cobra mayor importancia en un contexto de desaceleración económica. Si los indicadores de crecimiento macro caen, el consumo va a caer y las empresas van a producir menos. Esto, a su vez, supone reducir el trabajo. El mercado laboral se volverá más incierto para los trabajadores actuales, y menos receptivo con los nuevos trabajadores. Entre los últimos van a estar los jóvenes - individuos entre 15 y 24 años - que recién se insertan en el mercado laboral. A ellos, incluso en un periodo de crecimiento económico, les suele ir peor que a los adultos en los indicadores de empleo. Esto se explica en gran medida porque los jóvenes carecen de experiencia y de contactos. Lo que preocupa en un contexto de desaceleración es que la brecha adultos-jóvenes aumente. Adicionalmente, dentro de los jóvenes, la situación laboral de los que viven en hogares pobres preocupa especialmente pues las redes de contactos que les permitirían insertarse al mercado laboral son aún más precarias o inexistentes.

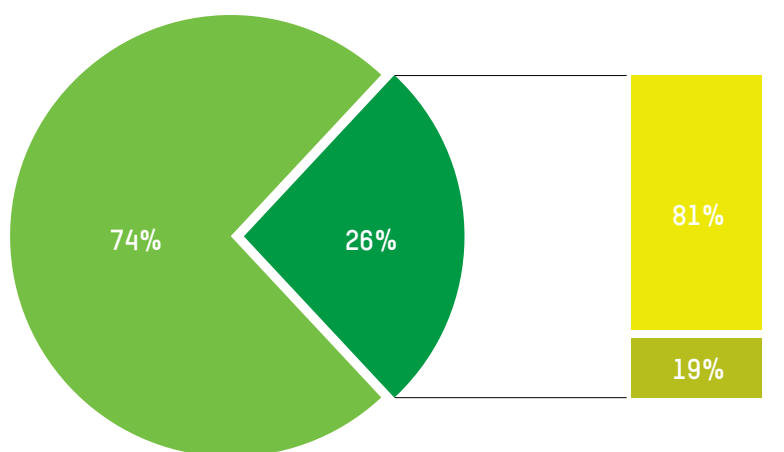
# 1. PANORAMA DE LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL PERÚ

En este estudio analizamos la situación de los jóvenes frente a los dos principales medios con que ellos cuentan para una acumulación de capital humano: el estudio y el trabajo. Primero, convenimos en llamar joven a toda persona entre los 15 y 24 años; y exploramos algunas características demográficas de este grupo. El gráfico 1 muestra la distribución de la población en el país según edad en el 2016. Como puede apreciarse, el 74% de los peruanos son adultos y el 26% son jóvenes. En el Perú hay aproximadamente 8 millones 500 mil jóvenes.

De ellos, uno de cada cinco vive en un hogar pobre. Hace 10 años, uno de cada dos jóvenes estaba en situación de pobreza, lo que constituye, dentro de todo, una buena noticia. Como se puede observar en el gráfico 2, esta reducción en la pobreza juvenil es simple reflejo de la reducción general de la pobreza en el Perú. Sin embargo, los retos aún son enormes. Como se discutirá a continuación, los problemas en empleabilidad persisten para los jóvenes no pobres y pobres. Siendo los de estos últimos particularmente preocupantes.

## Gráfico 1

Perú: Población según edad y pobreza, 2016



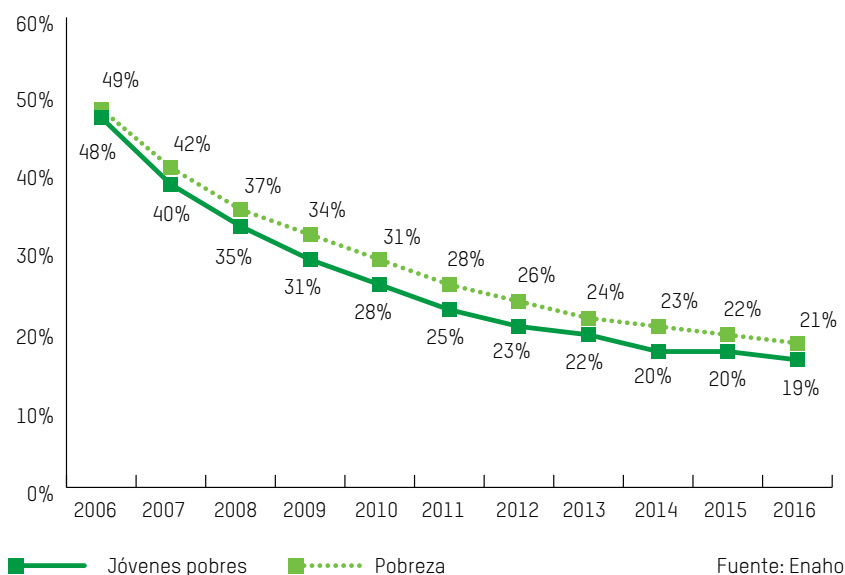
■ Adultos    ■ Jóvenes    ■ Jóvenes no vulnerables    ■ Jóvenes vulnerables

Fuente: Enaho



## Gráfico 2

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



Desde la perspectiva educación-trabajo, un joven puede estar (i) solo trabajando, (ii) solo estudiando, (iii) trabajando y estudiando, (iv) ni trabajando ni estudiando. Si bien, los del último grupo constituyen un grupo de especial cuidado y preocupación, los jóvenes en los otros tres grupos también requieren atención. Más allá de que los jóvenes estudien o trabajen hay preguntas importantes por responder acerca de la calidad de los estudios y el empleo. A continuación, se revisará la situación de los jóvenes tanto en el mercado laboral como en educación.

## 1.1 PANORAMA LABORAL

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

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

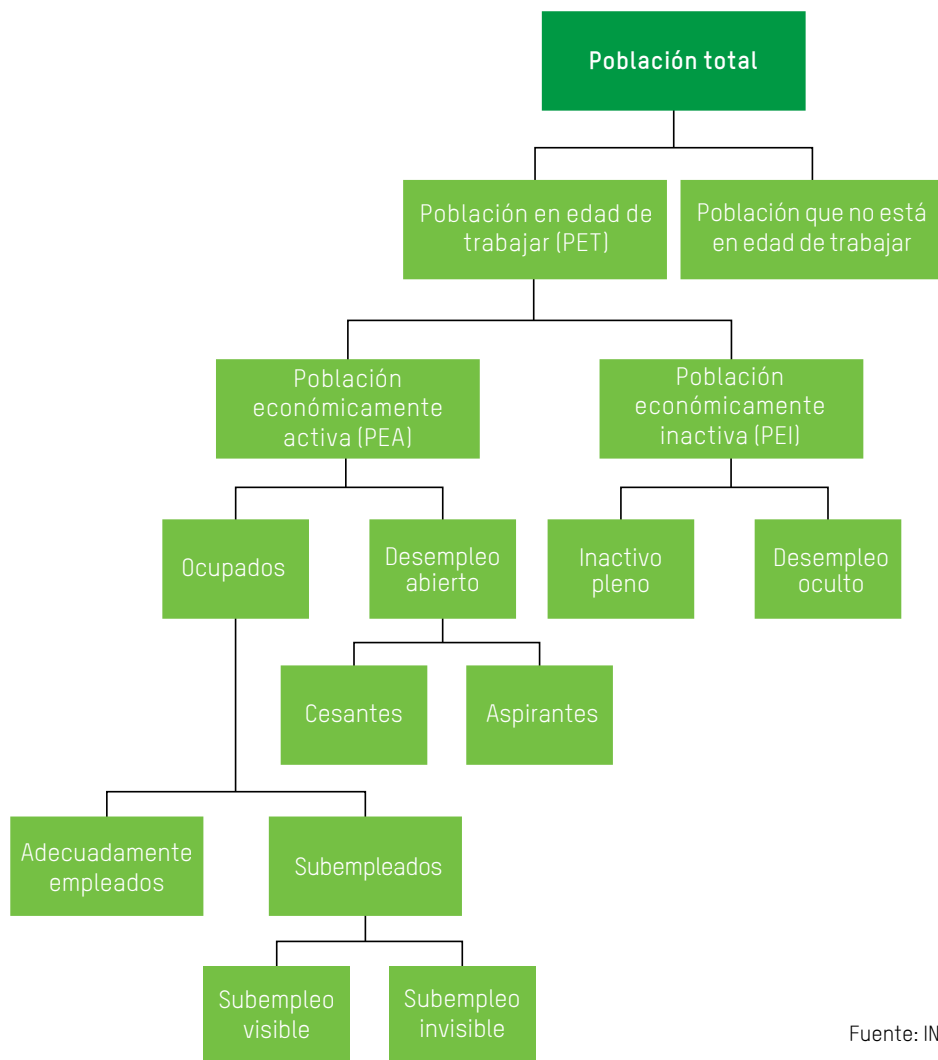
Existen varias dimensiones para definir un empleo como “malo”. Balarín y otras (2017), entrevistando a jóvenes pobres de Lima Metropolitana, indagaron por las características. Para los jóvenes pobres un “buen empleo” tiene pago justo, horario razonable, beneficios (seguros, CTS, etc) y buen trato. En este documento, exploramos tres dimensiones señaladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas dimensiones guardan correlación con los atributos señalados por los jóvenes.

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

---

1 En Perú se puede trabajar a partir de los 14 años. Trabajadores menores de 14 años son considerados trabajadores infantiles.

**Gráfico 3**  
Perú: Estructura del mercado laboral



Fuente: INEI

La segunda dimensión es el subempleo por ingresos. Un trabajador subempleado por ingresos trabaja una jornada normal y percibe un salario menor al mínimo (S/ 850, hasta marzo 2018). Consecuentemente, el trabajador adecuadamente empleado por ingresos trabaja una jornada normal y percibe un salario igual o mayor al salario mínimo. Esta categorización también se conoce como subempleo invisible.

Finalmente, la tercera dimensión para categorizar a los ocupados es la presencia de beneficios más allá del salario. Esta dimensión suele denominarse, comúnmente, informalidad. Sin embargo, la informalidad es un concepto impreciso. No es lo mismo la informalidad laboral que la empresarial. En este documento, se usará la definición laboral que implica contratar trabajadores sin cumplir fielmente la normativa de beneficios: seguro de salud, pensiones, CTS, vacaciones y gratificaciones. Los informales no obtienen estos beneficios y los formales, sí.

Las tres dimensiones no son excluyentes. Se puede ser adecuadamente empleado (trabajar 40 horas y percibir un salario mayor al mínimo) e informal: recibir el salario en efectivo, no estar en planilla y no pagar impuestos. La situación inversa también es posible. Trabajadores subempleados (trabajan 40 horas y perciben un salario menor al mínimo) que son formales: están en planilla, pero inscritos como trabajadores a tiempo parcial. Reciben un salario y beneficios acordes con las 20 horas que su contrato estipula, pero en realidad trabajan 40 horas.

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

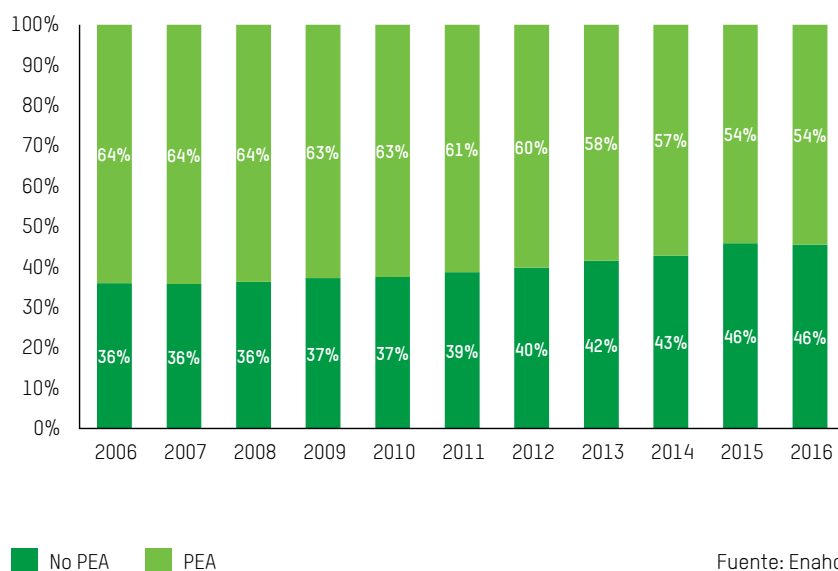
Primero, los jóvenes que han dejado la PEA. En una década, la proporción de jóvenes que forma parte de la PEA ha caído en 10 puntos porcentuales: de 64% en 2006 a 54% en 2016. Menos jóvenes trabajan o buscan activamente empleos, concretamente 193 mil jóvenes. El gráfico 4 muestra la tendencia.

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

En segundo lugar, están las condiciones en las que se encuentran los que sí están en el mercado laboral (los que son PEA). Como se explicó líneas arriba, los individuos en la PEA pueden caer en dos categorías: (i) ocupados, y (ii) desempleados.

#### Gráfico 4

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



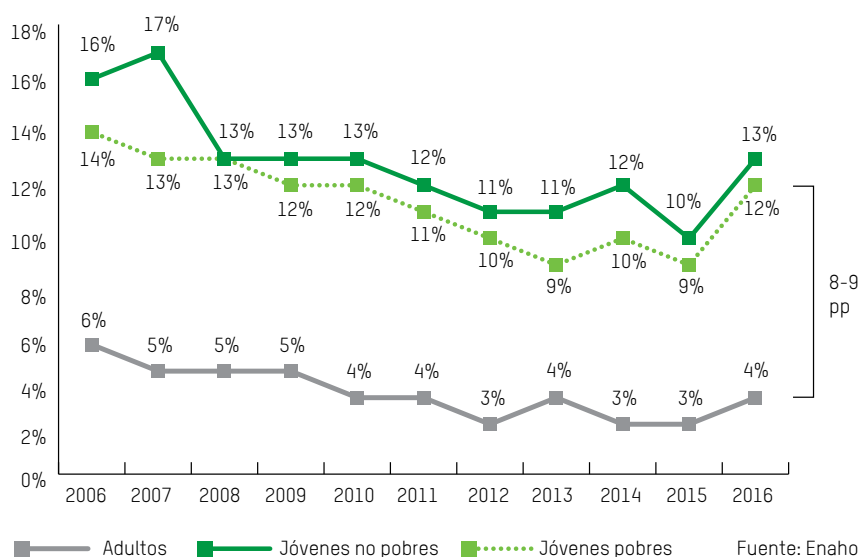
2 La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es una especie de seguro de desempleo. Es un beneficio pagado por las empresas a los trabajadores que solo puede ser retirado cuando la relación laboral culmine. El monto anual de CTS equivale a un sueldo adicional.

Tradicionalmente, se ha prestado más atención a los desempleados. El gráfico 5 muestra la tasa de desempleo de adultos y jóvenes pobres y no pobres. Entre el 2006 y el 2015, el desempleo de los jóvenes pasó de 14-16% a 9-10%. Una reducción de cinco puntos porcentuales que situaba el desempleo juvenil en el Perú dentro de los parámetros internacionales. El hecho que el desempleo juvenil sea mayor al adulto tampoco era preocupante porque la literatura señala que el primero suele ser doble o triple que el segundo.

Sin embargo, en el último año, el desempleo juvenil ha revertido su tendencia decreciente y ha incrementado en tres puntos porcentuales llegando a 12-13%. Tasa comparable a las del 2007-2008. Años cuando la pobreza se situaba 15 puntos porcentuales por encima de la actual. Además, el incremento del desempleo juvenil ha sido más rápido que el adulto. Si bien la tasa actual de desempleo juvenil no prende muchas alertas, la velocidad del incremento en comparación a la tasa de los adultos debe tomarse en cuenta. Es una primera señal de que el desempleo juvenil podría dispararse en los próximos años.

### Gráfico 5

Perú: Tasa de desempleo según edad y pobreza. 2006-2016. (% del total de la PEA)



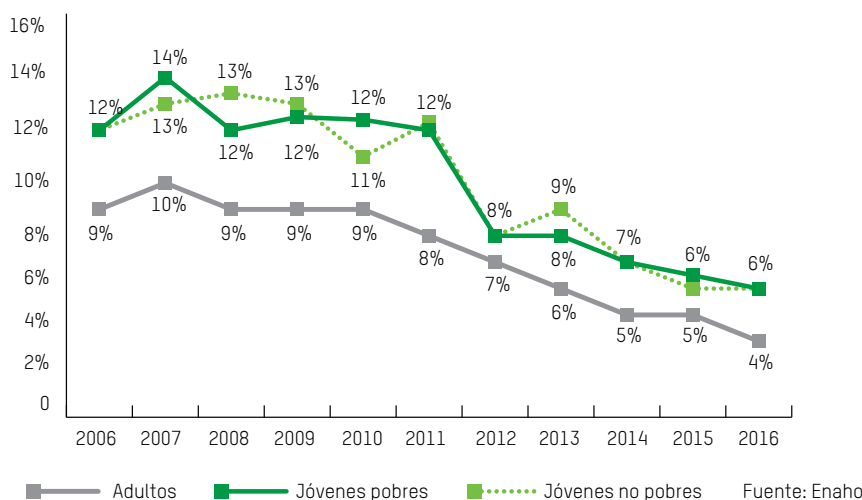
El desempleo ha capturado buena parte de la atención de los investigadores del mercado laboral. Los desempleados son el grupo más vulnerable pues no perciben ingresos. Sin embargo, ya se explicó que estar ocupado no es sinónimo de estar adecuadamente empleado. Así, surge la pregunta: ¿en qué condiciones trabajan los jóvenes que sí están ocupados?

Para contestarla, se revisarán las tres dimensiones del empleo adecuado señaladas anteriormente: empleo adecuado por horas, empleo adecuado por ingresos y formalidad (beneficios laborales).

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

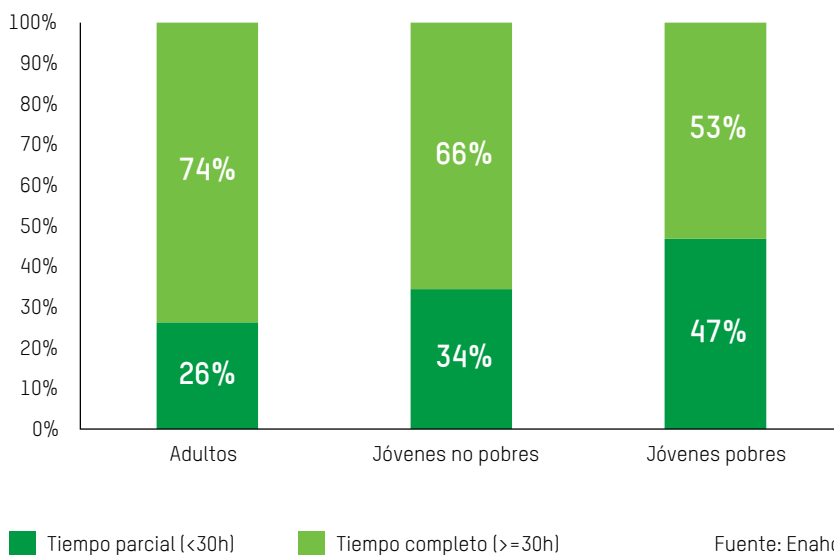
### Gráfico 6

Perú: Tasa de subempleo por horas según edad y pobreza. 2006-2016. (% del total de la PEA ocupada)



**Gráfico 7**

Perú: Distribución de horas trabajadas según edad y pobreza. 2016 (% del total de la PEA ocupada)



Donde parece existir un problema más serio es en el subempleo por ingresos (trabajador que hace jornada normal y gana un salario por debajo del mínimo). El gráfico 8 muestra que, a pesar de la caída durante la última década, casi el 40% de los jóvenes pobres se encuentra aún subempleado por ingresos. Más preocupante aún: dicha proporción es 12 puntos porcentuales mayor a la de los jóvenes no pobres y adultos. Trabajar a tiempo completo y ganar un salario por debajo del mínimo tiene consecuencias que van desde ausencia de beneficios hasta persistencia de las brechas de género (Goldin, 2014; OCDE, 2015). Estas se exploran con más detenimiento en la sección 3.

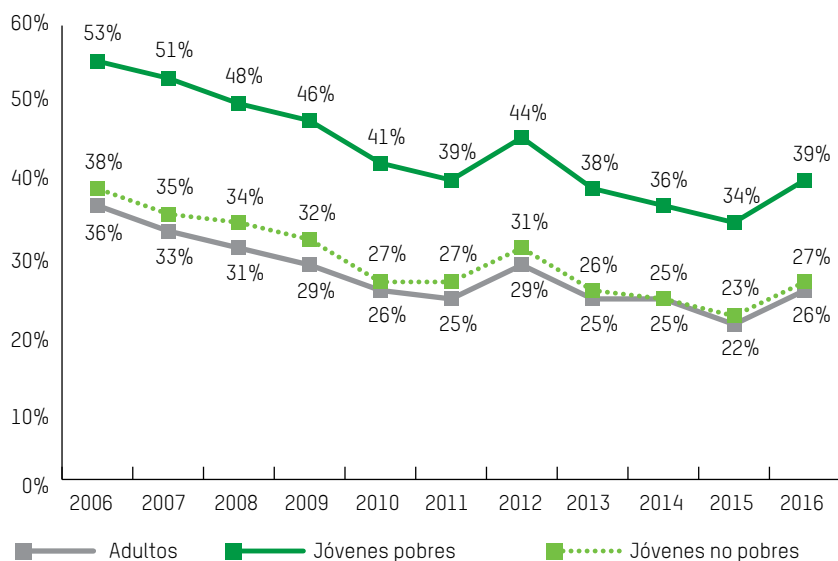
Otro punto importante a señalar es el incremento del subempleo en el último año (al igual que el desempleo). La desaceleración económica parece estar afectando más a los jóvenes que a los adultos. Y, en particular, a los jóvenes pobres.

La tercera dimensión de un empleo adecuado es la presencia de beneficios laborales. Trabajar debería proveer de beneficios más allá del salario. Debería proveer seguridad. Por ello, la normativa actual incluye seguro de salud, pensiones, vacaciones, CTS y gratificaciones como parte de los beneficios que recibe el trabajador.



### Gráfico 8

Perú: Tasa de subempleo por ingresos según edad y pobreza. 2006-2016. (% del total de la PEA ocupada)



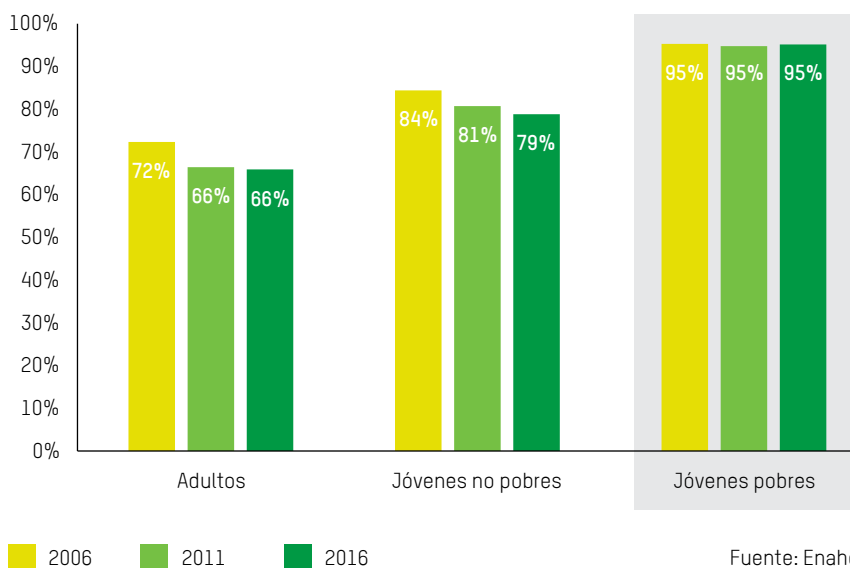
Fuente: Enaho

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

Primero, el seguro de salud. El gráfico 9 muestra el porcentaje de jóvenes sin este beneficio: 8 de cada 10 jóvenes. Esta proporción es 13 puntos porcentuales mayor a la de los adultos. Entre los jóvenes pobres, la situación es peor: casi todos carecen de seguro de salud (el 95%). Esto es 16 puntos porcentuales por encima de los jóvenes no pobres y 20 puntos porcentuales por encima de los adultos. Además, ese 95% de jóvenes trabajadores pobres e informales se ha mantenido estable durante una década. Solo mirando la cobertura de seguro de salud, no ha habido mejoras en la calidad del trabajo de los jóvenes (y menos en la de los pobres).

**Gráfico 9**

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

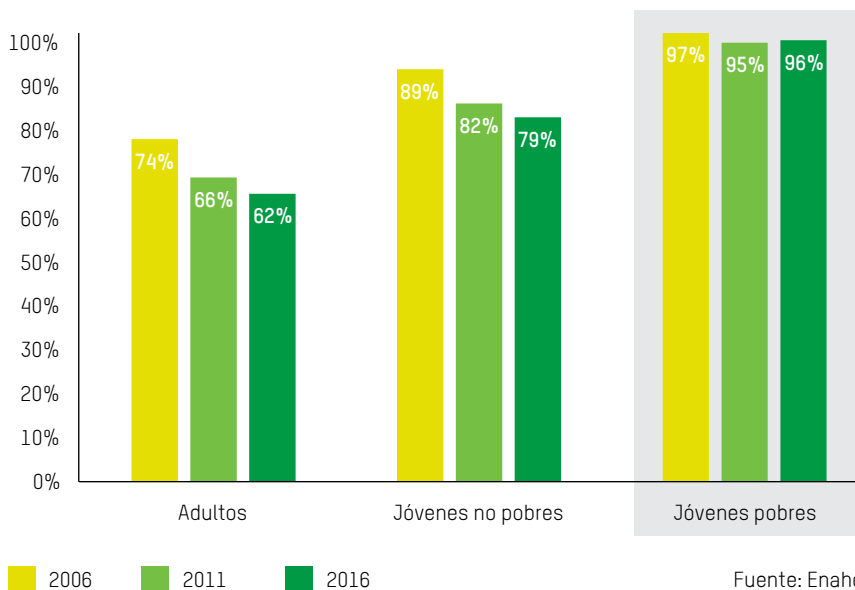


Otros beneficios laborales incluyen las pensiones y las gratificaciones. El gráfico 10 muestra la proporción de trabajadores adultos y jóvenes sin pensiones. Al igual que con el seguro de salud, casi ningún joven pobre está afiliado al sistema de pensiones. Es más, el indicador no ha disminuido en los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

El gráfico 11 muestra un escenario muy similar para las gratificaciones. La proporción de jóvenes que recibe gratificaciones es incluso menor que la de los jóvenes que reciben seguro de salud o pensiones. En líneas generales, se puede decir que muy pocos jóvenes trabajadores - 2 de 10, en promedio - cuentan con beneficios laborales. Dentro de los jóvenes pobres, la situación es peor: casi nadie los tiene.

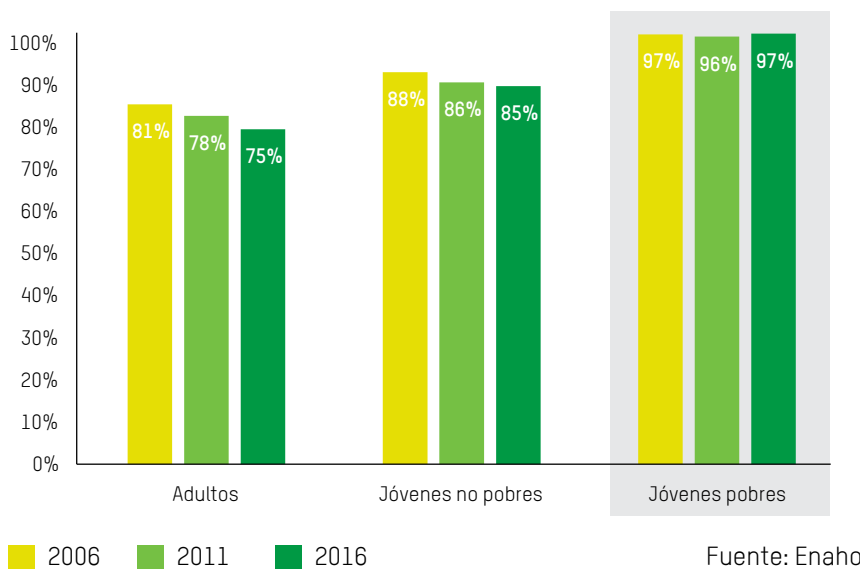
### Gráfico 10

Perú: Trabajadores sin pensiones según edad y pobreza. 2006, 2011 y 2016. (% de la PEA ocupada)



### Gráfico 11

Perú: Trabajadores sin gratificaciones según edad y pobreza. 2006, 2011 y 2016. (% de la PEA ocupada)

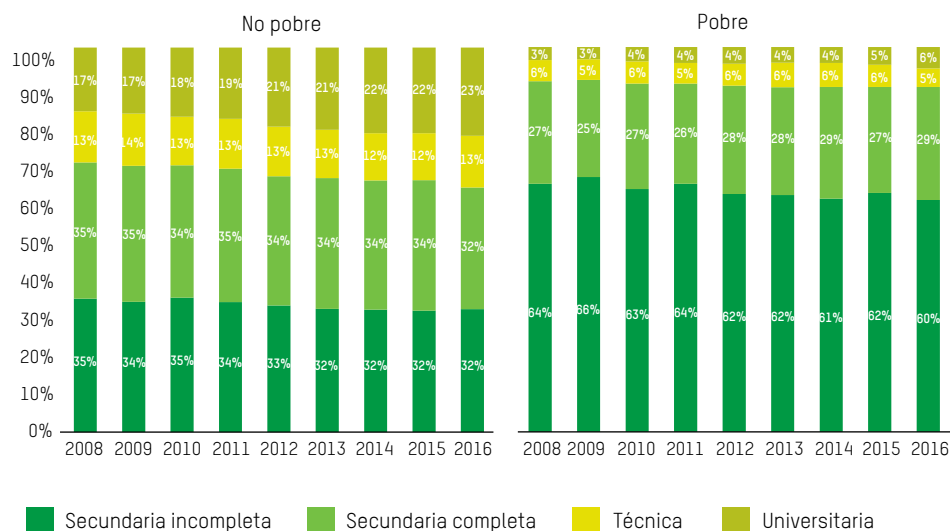


## 1.2. PANORAMA EDUCATIVO

En términos educativos, una de las medidas más comúnmente analizadas es la de nivel educativo alcanzado. El gráfico 12 muestra tal medida para jóvenes pobres y no pobres. Preocupa la situación de los jóvenes pobres en comparación a la de los no pobres. Entre los primeros, solo el 30% tiene como máximo nivel alcanzado la secundaria. La proporción de jóvenes pobres que estudia educación superior (técnica o universitaria) es aún menor: solo uno de cada diez. En el caso de los jóvenes no pobres, el 70% termina la secundaria y el 36% estudia o ha culminado educación superior (13% técnica y el 23% universitaria).

**Gráfico 12**

Perú: Distribución de jóvenes por escolaridad y pobreza. 2008-2015. (% del total de jóvenes)



Fuente: Enaho

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

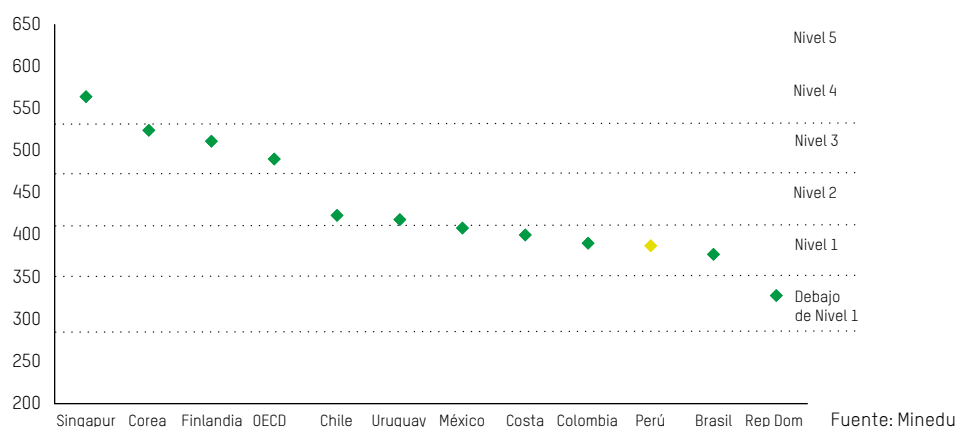
Tradicionalmente, las empresas han buscado habilidades cognitivas en sus trabajadores. Estas pueden describirse como las capacidades y procesos mentales para el aprendizaje, el procesamiento de información y la toma de decisiones (Borghans y otros, 2008). Concretamente, incluyen la atención, la memoria, la capacidad de evaluación, el razonamiento y cálculo, la resolución de problemas, la comprensión y producción del lenguaje, etc. (Berniell y otros, 2016).

Los exámenes estandarizados, como la prueba PISA, capturan algunas de estas habilidades cognitivas: ciencias, matemáticas y lenguaje. Los resultados de la prueba PISA muestran que los jóvenes peruanos no han desarrollado completamente dichas habilidades. El gráfico 13 muestra que Perú está en el Nivel 1 en Matemáticas. Esto significa que los estudiantes peruanos solo son capaces de responder preguntas directas que incluyen toda la información relevante.

Además, la evidencia muestra que estos resultados (cognitivos) son peores entre los pobres. El gráfico 14 muestra la diferencia entre los puntajes de estudiantes del Nivel Socio Económico (NSE) más alto y más bajo. Si bien la brecha se ha reducido, esta es aproximadamente 100 puntos que equivalen a una desviación estándar. Una diferencia bastante importante.

### Gráfico 13

Habilidades cognitivas: Puntaje en la Prueba PISA en Matemáticas según países, 2015.

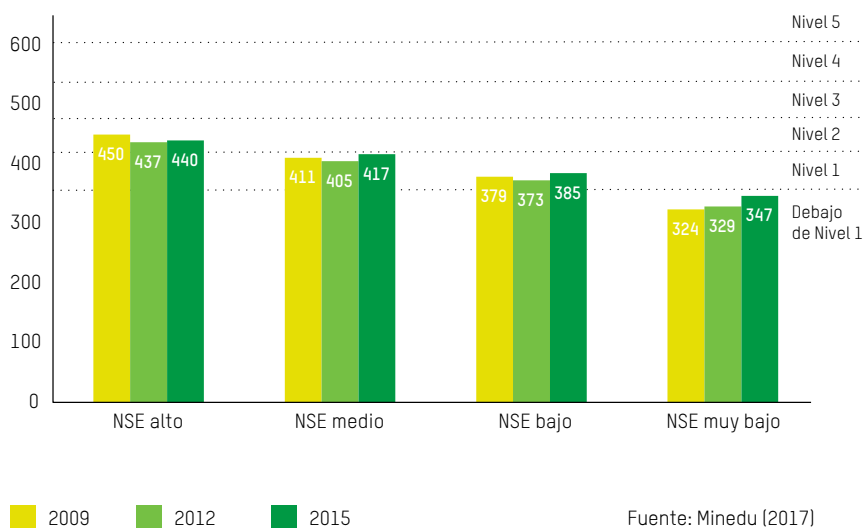


Nota: En el Nivel 1, los estudiantes pueden responder a preguntas directas que incluyen toda la información necesaria y donde las preguntas están claramente definidas. En el Nivel 2, preguntas que requieren una inferencia directa. En el Nivel 3, preguntas que requieren inferencias secuenciales. En el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

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

### Gráfico 14

Habilidades cognitivas en Perú: Puntaje en la Prueba PISA en Matemáticas según NSE, 2009-2015.



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

Para el mismo estudio se realizaron entrevistas a profundidad a pequeñas y medianas empresas de las ciudades más importantes del país. Los empleadores revelaron que las características que más valoraban en un trabajador eran el deseo de trabajar, y el compromiso con el trabajo y la empresa. Y la percepción general era que los trabajadores peruanos jóvenes carecían de estas. Además, los mismos empleadores mencionaban que la escasez de habilidades socioemocionales revelaba una falla de formación de las instituciones de educación básica y superior. Estos no están equipando a sus egresados con las necesidades del mercado laboral.

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

Entonces, ahora que se demandan más habilidades socioemocionales, ¿cómo les va a los jóvenes en esta dimensión? A pesar de ser características difíciles de medir, existen esfuerzos (imperfectos) por capturarlas. En este documento, se tomarán en cuenta dos. El primer esfuerzo son los indicadores autorreportados. Aquí se encuentran las pruebas para recoger los “cinco grandes” (apertura, responsabilidad, extroversión, amabilidad e inestabilidad emocional), la prueba de grit para medir determinación, la escala de autoeficacia y la escala de Rosenberg de autoestima (Marchioni, 2016).

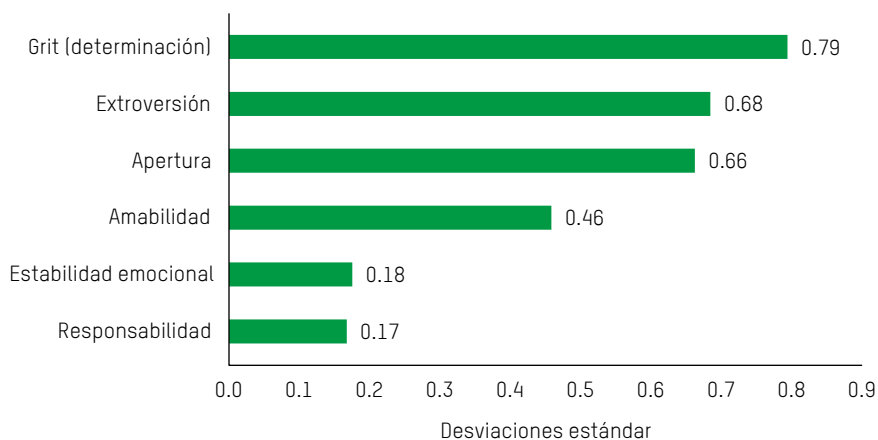
El gráfico 15 muestra las habilidades socioemocionales entre jóvenes de los niveles socioeconómicos más alto y bajo en Perú. Se utilizan medidas auto-reportadas de los cinco grandes y de grit (determinación).

Un segundo esfuerzo por capturar las habilidades socioemocionales es la construcción de medidas a partir del desempeño de los individuos ejecutando tareas desarrolladas en ambientes controlados (Marchioni, 2016).

La prueba PISA cumple estas condiciones, y Borghans y Schils (2012) explotaron el diseño de la prueba para medir una habilidad socioemocional: la perseverancia. Proponen que la prueba requiere tanto de habilidades cognitivas como socioemocionales. La perseverancia y la determinación no juegan un rol importante al inicio. Sin embargo, la atención disminuye conforme la prueba avanza: las tasas de éxito de las primeras preguntas son más altas que los de las últimas. La caída entre ambos es una buena aproximación de la perseverancia y determinación del alumno.

### Gráfico 15

Habilidades socioemocionales en Perú: Brecha en Grit y los "Cinco grandes" según NSE, 2010. (en desviaciones estándar)



Nota: Se comparan puntajes obtenidos por jóvenes entre 15 y 24 años del NSE más alto y más bajo. El más alto se aproxima por jóvenes con madre con educación superior, en la Costa y asistió a escuela privada. El más bajo: madre con educación secundaria incompleta, en la Sierra o Selva y asistió a escuela pública.

Fuente: ENHAB (2010), Banco Mundial (2011)  
Elaboración propia

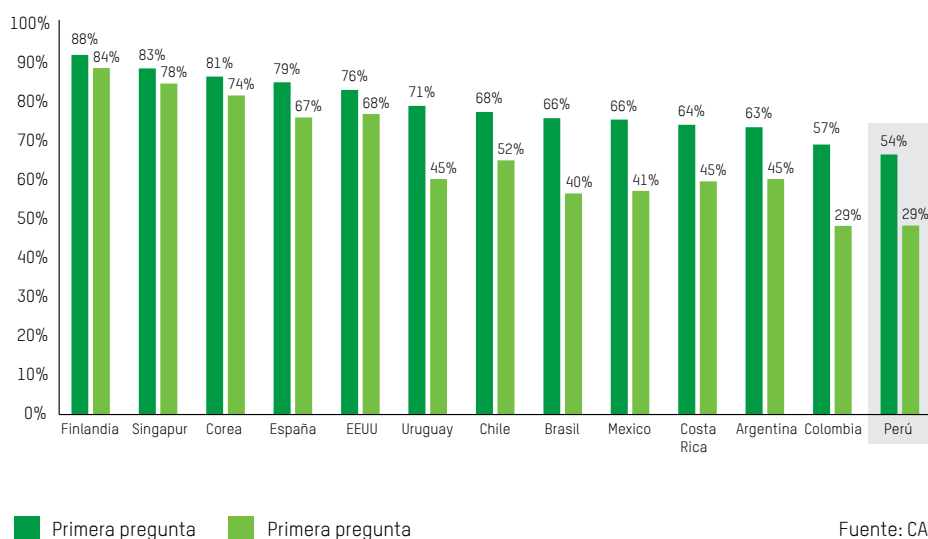


Los datos de la prueba PISA indican que, mientras que los países nórdicos y asiáticos no presentan una caída pronunciada, los países latinoamericanos sí lo hacen. El gráfico 16 muestra que Perú es el país con la caída más pronunciada de Latinoamérica.

Entonces, la evidencia muestra que las empresas están demandando habilidades socioemocionales y a los jóvenes peruanos no les va mejor en éstas que en las cognitivas. La situación – así como en el mercado laboral – también es desalentadora. Sin embargo, existe un tercer grupo que preocupa más que los anteriores: los jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS).

### Gráfico 16

PISA: Ratio de éxito para la primera y última pregunta según país, 2012.



3 Datos provienen de la Encuesta Nacional de Habilidades (ENHAB) recogidos en el 2011 por el Banco Mundial.

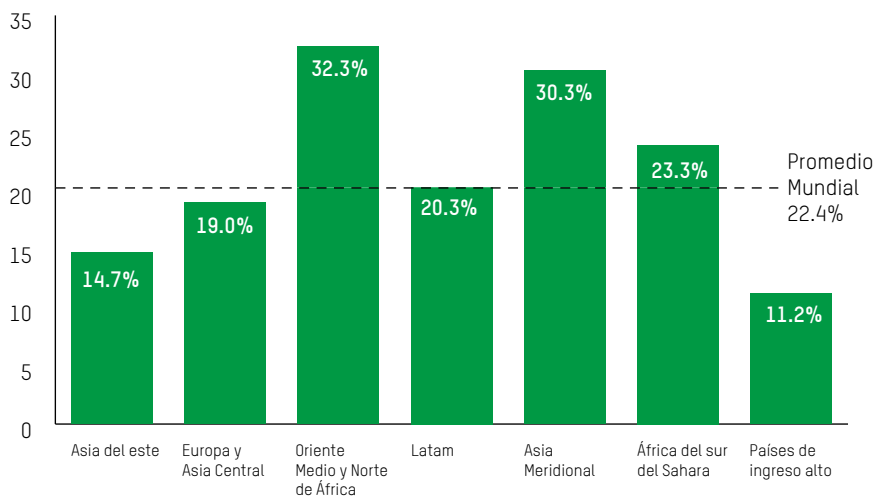
### 1.3. PANORAMA EDUCATIVO-LABORAL

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

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

**Gráfico 17**

Jóvenes entre 15 y 24 años que no estudian ni trabajan, 2010. (% del total de jóvenes)



Fuente: De Hoyos et al. (2015)

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

La literatura que estudia la pobreza señala la importancia no solo de su incidencia sino también de su profundidad (distancia entre el ingreso de los hogares y la línea de pobreza). Aquellos situados a una menor distancia de la línea son los primeros en cruzarla en un periodo de auge. Estos serían los primeros 30% de peruanos que cruzaron la línea de pobreza entre 2006 (cuando había 50% de pobres) y 2016 (cuando había 20%).

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

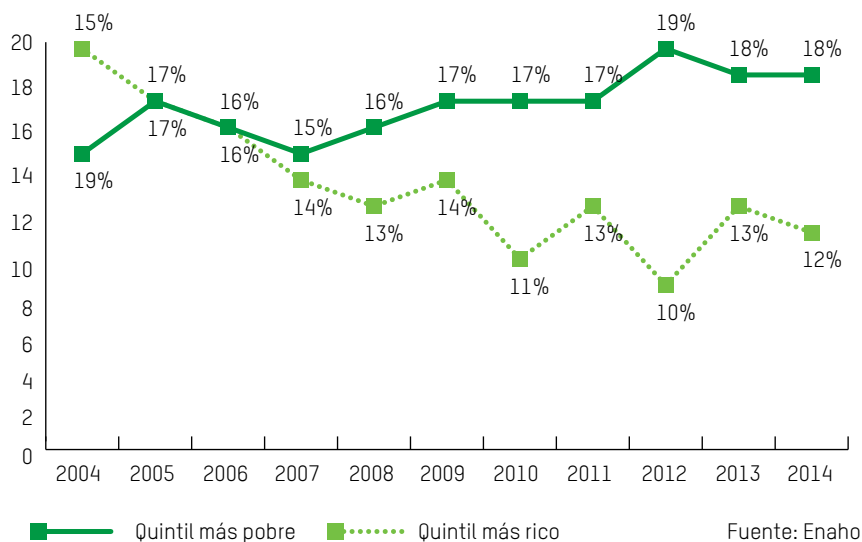
Lo alarmante de la situación es la desigualdad que está generando. Estos jóvenes no están acumulando capital humano de ninguna manera, mientras que entre los jóvenes ricos la proporción de NINIS está disminuyendo. Probablemente porque los jóvenes ricos sean los primeros en beneficiarse de periodos de boom económico. Ellos están invirtiendo más en capital humano en forma de años de educación (el auge vino con más oferta educativa) y experiencia laboral (y también vino con más empleos). En cambio, los pobres no lo están haciendo y son quienes más lo necesitan. De continuar así la tendencia, las disparidades en el mercado laboral solo van a incrementar.

---

4 Durante una entrevista a una joven de San Juan de Lurigancho (Lima), ella menciona que tener un nuevo hijo implicaría tener que ajustarse económicamente aún más de lo que ya se ajusta (por ser un periodo de vacas flacas).

**Gráfico 18**

Perú: Tasa de jóvenes NINI según pobreza, 2004-2014 (% del total de jóvenes).



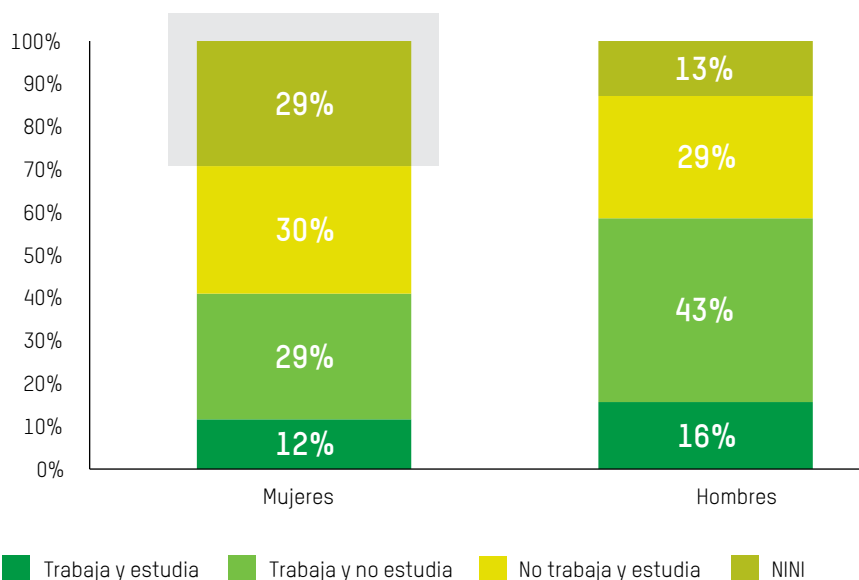
La desagregación de estos datos según género muestra que el escenario es peor para las mujeres. El gráfico 19 muestra que la proporción de NINIS de 15 y 24 años es 29% para las mujeres y 13% para los hombres. Mientras que una de cada cuatro mujeres jóvenes pobres no trabaja ni estudia, solo uno de cada siete hombres jóvenes pobres no trabaja ni estudia.

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

Balarín y otras (2017) señala precisamente esto para el caso peruano. El embarazo es un obstáculo para estudiar por cuestiones económicas (gasto de los hijos) y porque el cuidado de los hijos es asumido por las mujeres. El trabajo doméstico peruano sigue siendo en gran parte femenino. Una de las entrevistadas por las autoras (Ruth, de 21 años y con una hija de dos años) menciona que la falta de tiempo es la principal barrera para estudiar. No

### Gráfico 19

Perú: Distribución de jóvenes pobres según sexo y condición de estudiante/empleo, 2016.



Fuente: Enaho

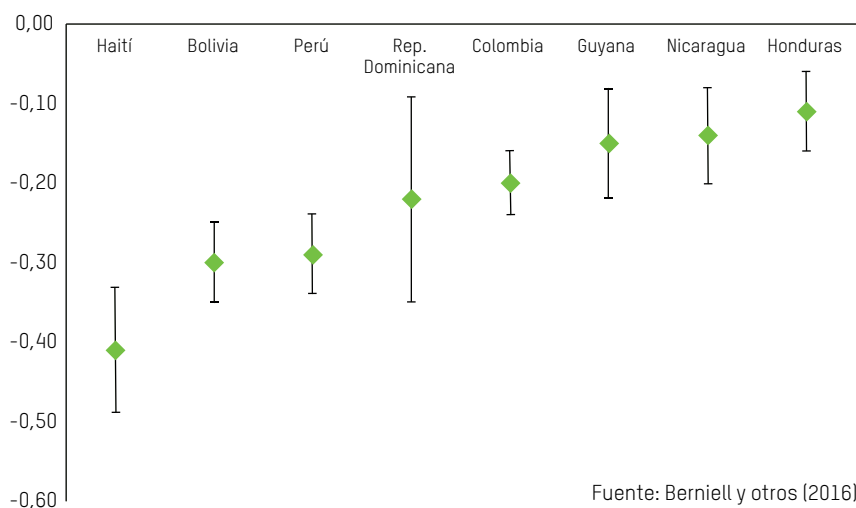
tiene con quién dejar a su hija. Ser madre podría ser una opción pero también tiene que trabajar.

La evidencia cuantitativa también confirma este patrón. Por el lado del estudio, el gráfico 20 muestra que tener hijos reduce la probabilidad de asistir al colegio. Dicha caída es extremadamente grande: entre 10 y 40 puntos porcentuales (Berniell y otros, 2016). Perú – junto con Bolivia – es el segundo más alto. Las jóvenes madres peruanas tienen una probabilidad de estudiar 30 puntos porcentuales menor que la de jóvenes peruanas de iguales características sin hijos.

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

**Gráfico 20**

Latinoamérica: Probabilidad de jóvenes mujeres de seguir estudiando luego de tener un hijo, 2013.



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

Entonces el embarazo adolescente está limitando la acumulación de capital humano de las mujeres. Estos efectos son particularmente relevantes dentro de las mujeres de bajos ingresos (i) donde existe una mayor incidencia de embarazo adolescente y (ii) donde los efectos negativos son más pronunciados.

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

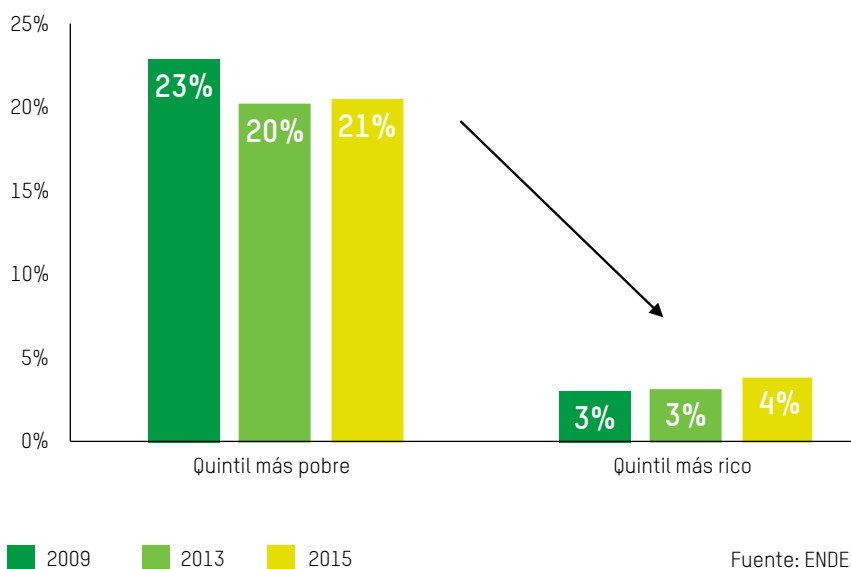
Otro resultado interesante de dicho estudio es que, entre jóvenes hombres del mismo rango de edad, solo uno de cada 20 es padre. Es una diferencia enorme. Este resultado se confirma en las entrevistas realizadas por Balarín

y otras (2017). De las 15 mujeres que participaron en su estudio, 11 tenían por lo menos un hijo. Una de ellas indica que en su promoción (del colegio) había como 10 mujeres y, de esas, solo 4 siguen estudiando. Las demás ya tienen hijos. Además, señala que ninguno de los chicos es padre todavía. Los chicos están principalmente trabajando.

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

### Gráfico 21

Perú: Tasa de embarazo adolescente según quintiles de pobreza, 2009, 2013 y 2015.



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

## 1.4. MÁS ALLÁ DEL PANORAMA EDUCATIVO Y LABORAL

Se sabe que el bienestar de un individuo depende de factores que van más allá de los aspectos individuales como lo educativo y laboral. La relación de los jóvenes con sus familiares y la sociedad afecta su sentido de pertenencia. A su vez, éste afecta su bienestar. Según la OCDE (2017), “sentirse bien” también depende de la relación del individuo con el entorno. Esta incluye factores como la participación cívica y la confianza en instituciones (relación con las autoridades/gobierno), y el capital social (relación con la familia, con los pares y las conexiones sociales).

Sobre la confianza en las instituciones, el estudio de la OCDE (2017) señala que los jóvenes peruanos no confían en sus instituciones. El nivel de desconfianza supera la media latinoamericana. Según la Enaho (2014), el 80% de jóvenes desconfía en el Congreso, la Policía y los gobiernos provinciales. La confianza en dichas instituciones en el 2004 era 45%, 30% y 25% respectivamente. Las razones que explican dicha reducción en confianza son, principalmente, la desaceleración económica y la corrupción (OCDE, 2017). Asimismo, y en línea con esto, Balarín y otras (2017) encuentran que menos del 3% de jóvenes participa en organizaciones políticas, juntas vecinales, rondas campesinas o clubes culturales.

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

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



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

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

### 2.1 COSTO PRIVADO (PARA LOS JÓVENES)

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

Para cuantificarlos, se ha adaptado las metodologías utilizadas por O'Sullivan y otros (2014) y por Mroz y Savage (2005) para medir los costos del desempleo. Los últimos proponen estimar los ingresos perdidos - o no recibidos - de los jóvenes utilizando el salario promedio de jóvenes comparables que sí están empleados. Éste sería el costo directo en ingresos para los jóvenes. Los primeros, además de los ingresos, calculan la pérdida en beneficios sociales por estar desempleados. Este cálculo adicional permite estimar los costos de informalidad que, precisamente, implica una ausencia de beneficios laborales

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

Para ello, primero, se calcula el promedio de los salarios actuales de adultos, jóvenes no pobres y jóvenes pobres. El gráfico 22 muestra ese panorama. El promedio para los jóvenes pobres está siempre por debajo del salario mínimo. En segundo lugar, se imputa el salario mínimo a todos los jóvenes pobres cuyo salario esté por debajo de éste. Finalmente, se calcula cuánto se ha gastado

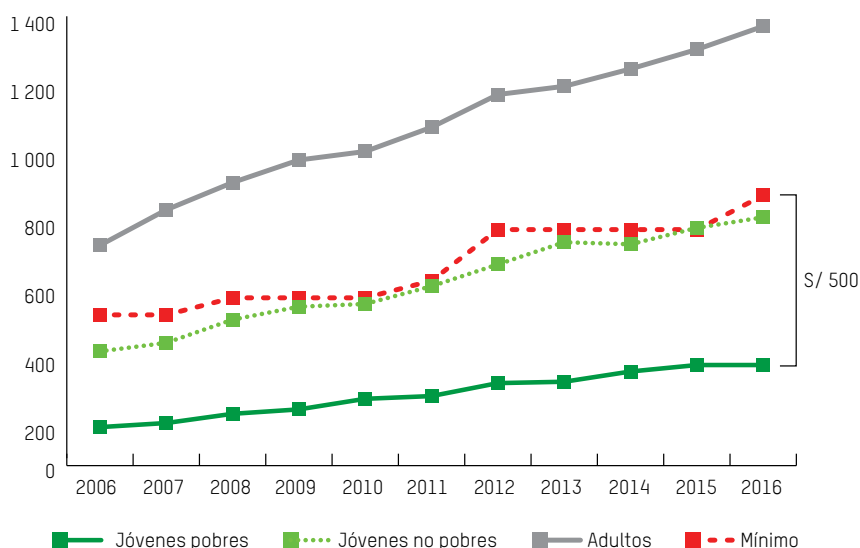
en dicho incremento salarial. Para ello es necesario estimar el gasto total en ingresos de los jóvenes pobres antes y después del ejercicio. La diferencia entre ambos es el incremento marginal en el gasto total.

Estos cálculos se muestran en el cuadro 1. En el 2016, por ejemplo, el costo de eliminar el subempleo de los jóvenes pobres es S/ 1 620 millones al año. Esto equivale al 57% de lo que se gasta actualmente en ellos (S/ 2 860 millones).

El segundo ejercicio busca estimar cuánto costaría tener un subempleo de 0% para todos los jóvenes (ya no solo los pobres). El cuadro 2 muestra estos cálculos, que siguen la misma estructura que el ejercicio 1. Usando datos del 2016, el costo anual de eliminar el subempleo (o el costo del subempleo) es de S/ 5 200 millones. Este monto equivale al 19% de lo que se gasta actualmente en ingresos de todos los jóvenes, pobres y no pobres (que alcanza S/ 27 800 millones). El gráfico 23 muestra la situación final (sin subempleo) tanto para los jóvenes no pobres como para los pobres. Al eliminar el subempleo, el salario mensual promedio de los jóvenes pobres se sitúa justo por encima del salario mínimo y el de los jóvenes no pobres se ubica aproximadamente S/ 200 por encima.

### Gráfico 22

Perú: Salarios según edad y pobreza, 2006-2016 (S/)



Fuente: Enaho, Mintra

### Cuadro 1

Perú: Costo y beneficiarios de eliminar el subempleo solo de los jóvenes pobres.

Año	Gasto anual sin subempleo (millones de S/)	Gasto anual actual (millones de S/)	Diferencia (millones de S/)	Diferencia (% del gasto actual)	Número de jóvenes beneficiados (miles)
2006	7 630	3 680	3 950	107%	819
2007	6 470	3 360	3 110	93%	660
2008	6 260	3 410	2 850	84%	558
2009	5 500	3 130	2 370	76%	459
2010	5 190	3 270	1 920	59%	381
2011	4 780	3 000	1 780	59%	319
2012	5 490	3 290	2 200	67%	349
2013	4 890	3 110	1 780	57%	274
2014	4 700	3 150	1 550	49%	239
2015	4 590	3 210	1 380	43%	222
2016	4 480	2 860	1 620	57%	224

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

Fuente: Enaho

Para la ausencia de beneficios laborales (la “informalidad”), también se realizaron dos ejercicios para estimar cuánto están dejando de ganar los jóvenes (pobres y no pobres). Para ello escogemos el seguro de salud. El primer ejercicio busca estimar cuánto costaría darle seguro de salud a todos los jóvenes pobres (reducir la “informalidad” a 0%). Primero, se obtiene el gasto promedio en EsSalud en un año. Segundo, se calcula cuánto se gasta actualmente en seguro de salud dentro de los jóvenes pobres que trabajan. Tercero, se calcula cuánto se gastaría si todos los jóvenes pobres empleados contaran con un seguro de salud. Finalmente, la diferencia entre lo que se gasta y lo que se gastaría es el costo de reducir la “informalidad” (el no tener seguro de salud) a 0%.

El cuadro 3 muestra estas estimaciones. En el 2016, el costo de proveer de seguro de salud es S/ 729 millones. Esto es un 1 969% de lo que se gasta actualmente. Es un monto considerablemente alto en comparación al gasto actual; sin embargo, es entendible ya que el 97% de los jóvenes pobres no cuenta con seguro.

**Cuadro 2**

Perú: Costo de eliminar el subempleo de todos los jóvenes (pobres y no pobres)

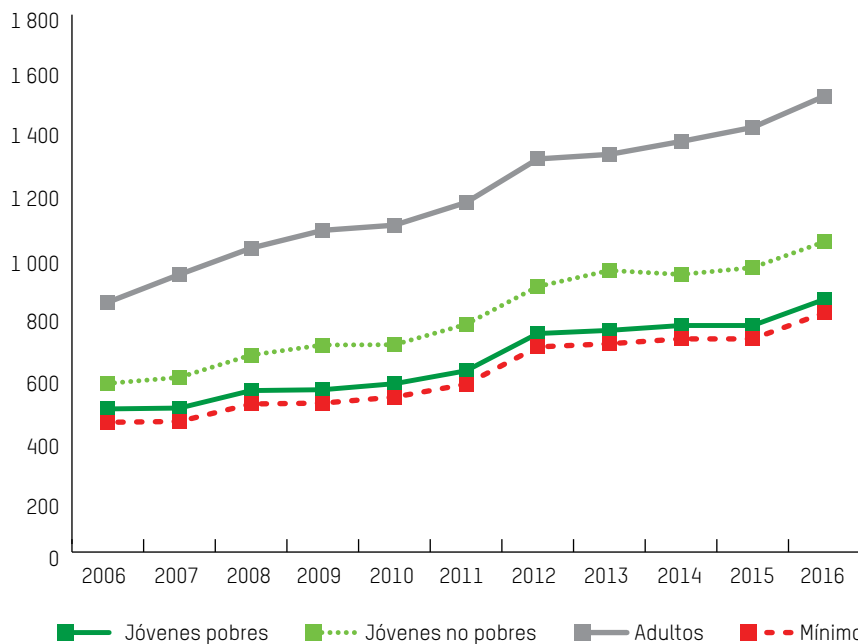
Año	Gasto anual sin subempleo (millones de S/)	Gasto anual actual (millones de S/)	Diferencia (millones de S/)	Diferencia (% del gasto actual)	Número de jóvenes beneficiados (miles)
2006	17 200	11 300	5 900	52%	1 348
2007	18 300	13 000	5 300	41%	1 235
2008	21 600	16 200	5 400	33%	1 192
2009	23 100	18 100	5 000	28%	1 106
2010	23 200	19 000	4 200	22%	948
2011	25 200	20 900	4 300	21%	906
2012	31 000	24 900	6 100	24%	1085
2013	31 700	26 700	5 000	19%	876
2014	30 700	26 000	4 700	18%	815
2015	30 900	27 000	3 900	14%	722
2016	33 000	27 800	5 200	19%	838

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

Fuente: Enaho

**Gráfico 23**

Perú: Salarios estimados después de eliminar el subempleo por ingresos, según edad y pobreza 2006 - 2016.



Fuente: Enaho, Mintra

### Cuadro 3

Perú: Costo de darle seguro de salud solo a los jóvenes pobres

Año	Gasto promedio EsSalud (S/)	Gasto estimado con seguro de salud (millones de S/)	Gasto actual (millones de S/)	Diferencia (millones de S/)	Diferencia (% del gasto actual)	Número de jóvenes beneficiados (miles)
2006	901	1 384	65	1 319	2 017%	1 463
2007	895	1 169	48	1 121	2 334%	1 252
2008	882	1 019	52	967	1 845%	1 096
2009	917	918	48	870	1 818%	949
2010	944	868	43	825	1 930%	874
2011	978	797	42	756	1 807%	773
2012	969	759	34	725	2 116%	748
2013	1 043	762	42	720	1 694%	690
2014	1 164	783	54	729	1 351%	627
2015	1 251	811	56	755	1 356%	603
2016	1 327	766	37	729	1 969%	549

Fuente: Enaho, EsSalud

El segundo ejercicio es similar al primero, pero considera a todos los jóvenes. Tanto pobres como no pobres. De igual manera se calcula el gasto actual, el gasto estimado (cuando todos tienen seguro de salud) y se calcula la diferencia entre ambos montos. Este es el costo de darles seguro de salud a los jóvenes. El cuadro 4 muestra los cálculos. En el 2016, éste fue S/ 3 099 millones que equivalen al 459% de lo que actualmente se gastan en seguro de salud. Es un porcentaje elevado (como en el ejercicio anterior) porque el 82% de jóvenes no cuenta con seguro de salud.

Este es el monto de beneficios laborales que los jóvenes están dejando de recibir. Es importante recalcar que estos son montos utópicos. Llegar a subempleo nulo y cobertura de seguro de salud completa es imposible. Incluso en países desarrollados existe tanto el desempleo como la informalidad. Por ejemplo, la informalidad promedio en países de la OCDE fluctúa entre 10 y 40%. Estos montos deben considerarse la cota superior: es lo máximo que se gastaría si quisiera reducirse a cero ambos problemas. Cualquier objetivo por encima de cero que se establezca va a costar menos que los montos calculados.

#### Cuadro 4

Perú: Costo de darle seguro de salud a todos los jóvenes (pobres y no pobres)

Año	Gasto promedio EsSalud (S/)	Gasto estimado con seguro de salud (millones de S/)	Gasto actual (millones de S/)	Diferencia (millones de S/)	Diferencia (% del gasto actual)	Número de jóvenes beneficiados (miles)
2006	901	2 638	261	2 377	910%	2 638
2007	895	2 638	281	2 357	838%	2 634
2008	882	2 679	353	2 326	658%	2 637
2009	917	2 783	390	2 394	614%	2 610
2010	944	2 856	424	2 432	574%	2 576
2011	978	2 931	454	2 478	546%	2 533
2012	969	3 070	535	2 535	474%	2 616
2013	1 043	3 230	555	2 675	482%	2 565
2014	1 164	3 472	622	2 850	458%	2 448
2015	1 251	3 621	654	2 967	454%	2 372
2016	1 327	3 774	675	3 099	459%	2 335

Fuente: Enaho, EsSalud

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

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

Adicionalmente, el monto estimado no incluye los costos en la salud física y mental de los individuos. La literatura ha señalado extensamente los

efectos de tener un empleo de mala calidad sobre la salud (Dooley y Prause, 2003). Inicialmente, la literatura se concentró en el impacto negativo de estar desempleado (Douglas y Feldman, 2011) pero la literatura más reciente señala que los efectos negativos de tener un empleo de mala calidad son comparables a los de estar desempleado.

La evidencia muestra que los jóvenes subempleados (visibles o invisibles) presentan menor autoestima que los jóvenes correctamente empleados (Prause y Dooley, 1997). Otros estudios señalan que el subempleo incrementa la ansiedad (Cassidy y Wright, 2008) y la enfermedad física entre los jóvenes subempleados (Sadava y otros, 2000). Tanto las enfermedades físicas como mentales suponen costos privados para los jóvenes. Visitas al médico y medicinas, en el mejor de los casos. Vivir enfermos, en el peor.

## 2.2 COSTO SOCIAL

A los costos individuales computados previamente habría que añadir los costos sociales. Computarlo requeriría estimaciones y supuestos demasiado complejos. Aquí solo los discutiremos conceptualmente.

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

Por el lado la ausencia de beneficios sociales (informalidad), el principal problema es que casi ningún joven pobre está protegido (en ninguno de los beneficios). En salud, deberían ser acreedores del Seguro Integral de Salud (SIS) del Ministerio de Salud. Cuando estos jóvenes estén enfermos, van a utilizar los recursos del Estado para tratarse cuando deberían haber sido tratados por EsSalud. Así, se genera un gasto adicional en salud para el gobierno que no debería ser cubierto por éste. De manera similar, aquí debe considerarse el dinero futuro que le va a costar al estado mantener a estos

jóvenes cuando sean adultos mayores pues ellos tampoco están aportando a un fondo de pensiones.

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

Adicionalmente, vale la pena recalcar que informalidad no solo es ausencia de beneficios laborales. La empresa no solo está dejando de cumplir sus obligaciones con sus trabajadores sino, muchas veces, con la ley. Incluidas las medidas de seguridad. Esto incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores ante siniestros, el hacinamiento y la tugurización. Existen jóvenes pobres trabajando en condiciones que se asemejan mucho a una explotación. Este tema cobró particular relevancia en Perú en Junio del 2017 luego del incendio de en Las Malvinas . En el incendio murieron dos jóvenes pobres que trabajaban de manera informal. Su tarea era desembalar fluorescentes de marcas chinas para empaquetarlos como marcas reconocidas. Y la cumplían encerrados (con un candado) dentro de containers. Su sueldo era de 200 soles a la semana, casi un sueldo mínimo al mes. Sin embargo, no podían salir del container para ir al baño, almorzar o comprar agua. Al estar encerrados, no pudieron ser rescatados durante un incendio. Según la OIT, las condiciones laborales de estos jóvenes son “formas modernas de esclavitud”. La informalidad permitió que dichas condiciones laborales existan y esta generó un costo social altísimo.

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

---

5 Ver noticia en <http://larepublica.pe/sociedad/889438-malvinas-incendio-lima>.



### 3. LAS BUENAS INTENCIONES NO SIEMPRE LLEVAN A BUENOS RESULTADOS

Pensar en soluciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes pobres y sus capacidades no es sencillo. Tal como venimos sosteniendo, los individuos acumulan capital humano a través de dos caminos: la educación y el trabajo. Tiene sentido, entonces, buscar soluciones dentro de ambos caminos.

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

Primero, en educación, hace poco más de dos décadas hubo un cambio drástico en la creación de nuevas universidades con la creación del Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de las Universidades (CONAFU) y la Ley de Promoción de la Inversión en la Educación. Las universidades privadas dejaron de requerir aprobación legal para su creación y consiguieron la posibilidad de constituirse con fines de lucro.

Estas disposiciones tuvieron efectos considerables sobre la oferta educativa. Entre 1995 y el 2006 se crearon 22 universidades privadas. Este número resalta al compararse con el de décadas anteriores, ya que entre 1917 y 1995 se crearon un total de 28 universidades (Minedu, 2006). Es decir, en un periodo de diez años se creó una cantidad de universidades comparable a la cantidad de universidades creadas en un periodo de 80 años. Esta expansión continuó de manera acelerada. Entre el 2005 y el 2015, la oferta privada de universidades en Perú creció en 86%, pasando de 49 a 91 universidades (British Council, 2016).

¿Qué implicancia tuvo esto en los jóvenes pobres? A simple vista se podría

creer que los efectos fueron positivos. El objetivo de la reforma fue facilitar el crecimiento de la oferta educativa privada. Dicho objetivo efectivamente se cumplió (British Council, 2016). Las nuevas universidades se caracterizan por tener bajas pensiones y enfocarse en las poblaciones emergentes (Yamada y otros, 2013). Así, la mayor oferta de educación incrementó el acceso a la educación y por lo tanto una mayor proporción de jóvenes pobres tuvo acceso a educación superior.

Sin embargo, el análisis no puede quedarse ahí. El resultado de dicha reforma, a pesar de lo que se observa a simple vista, no favoreció a los jóvenes. Según Lavado y otros (2014), un joven egresado de una universidad creada después de la desregulación del mercado educativo tiene 1.19 veces más probabilidades de encontrarse desempleado que un joven egresado de una universidad creada antes de la reforma. Este es justamente el efecto contrario al que se busca. Incrementar la oferta laboral, por sí sola, no va a mejorar las habilidades de los egresados universitarios.

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

La última fue pensada para proteger a los empleos de plazo indefinido. La literatura señala que los empleos permanentes son los de mayor productividad y los que reciben mayor capacitación (Berton y Garibaldi, 2012; Cahuc y otros, 2013). Este contrato fomenta el desarrollo de habilidades - mediante las capacitaciones- y la especialización. Es decir, permite generar círculos virtuosos respecto a la productividad del trabajador. Por ello, la ley buscaba fomentar este tipo de contratación. De hecho, los jóvenes serían los más beneficiados bajo esta modalidad pues son los que necesitan adquirir más habilidades.

Así, la reforma del 2001 busca proteger este tipo de contratos incrementando los costos de despido de dichos trabajadores volviendo casi imposible su separación de la empresa: aquellos trabajadores que atraviesan un despido injustificado pueden pedir la reposición de su puesto de trabajo. Nuevamente, el impacto esperado de una medida como esta, a simple vista sería positiva para los jóvenes pues ya no podrían ser despedidos

fácilmente. Y efectivamente, el objetivo de la reforma se cumplió puesto que actualmente el despido de empleos permanentes es casi nulo. Sin embargo, los efectos de esta reforma fueron negativos: casi ningún trabajador está protegido.

Según Jaramillo y otros (2017), la reforma del 2001 significó una sustitución de cerca de 900 mil empleos permanentes por empleos temporales. El hecho de dificultar el despido de empleos permanentes hizo que las empresas prefieran contratar mediante empleos temporales. Esto, según estimaciones de la investigación, generó pérdidas salariales de S/ 6 100 millones en el 2015, ya que los empleados temporales perciben en promedio menores salarios que los permanentes.

Además, la probabilidad de conseguir un empleo permanente para los jóvenes se redujo en 22 puntos porcentuales (pasó de 0.24 a 0.02). Antes de la reforma el 80% de los jóvenes tenía contratos permanentes. Luego de la reforma, solo el 2%. Esto supone que el 98% de los jóvenes están desprotegidos (podrían perder su empleo fácilmente). Y vale recalcar que estos son los jóvenes que tienen contratos formales. Esto es el efecto contrario que se buscaba.

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

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

Los argumentos claves en contra de la Ley Pulpín eran (i) el recorte de beneficios de los trabajadores jóvenes y (ii) el reemplazo de los contratos de los jóvenes que están empleados bajo el régimen general por el régimen juvenil.

Esta discusión deja de lado que los jóvenes no cuentan con ninguno de estos beneficios ahora. Los datos muestran que el 80% de jóvenes no tiene un seguro de salud, el 82% de jóvenes no cuenta con pensiones y el 88% no cuentan con gratificaciones. Estos números son incluso mucho más altos entre los jóvenes pobres. En general, se puede afirmar 8 de cada 10 jóvenes no está contratado bajo el régimen general (de hacerlo, no podrían ser informales). Entonces, sobre el primer punto, hablar de recorte de beneficios implica asumir que los jóvenes tienen beneficios. Los datos muestran que éste no es el caso. Gratificaciones, por ejemplo, serían uno de los beneficios recortados. Solo 1 de cada 10 jóvenes las recibe.

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

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

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

lo que pagó en prestaciones por él/ella. En España existe una legislación similar. Las empresas que contraten a nuevos trabajadores jóvenes bajo el régimen general pueden reducir 300 euros en impuestos por cada uno. Estas modalidades van en línea con lo propuesto por Jaramillo y otros (2017): mantener un régimen único que busque adaptarse ante necesidades de ciertos grupos.

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

## 4. ALGUNAS OPCIONES DE POLÍTICA

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

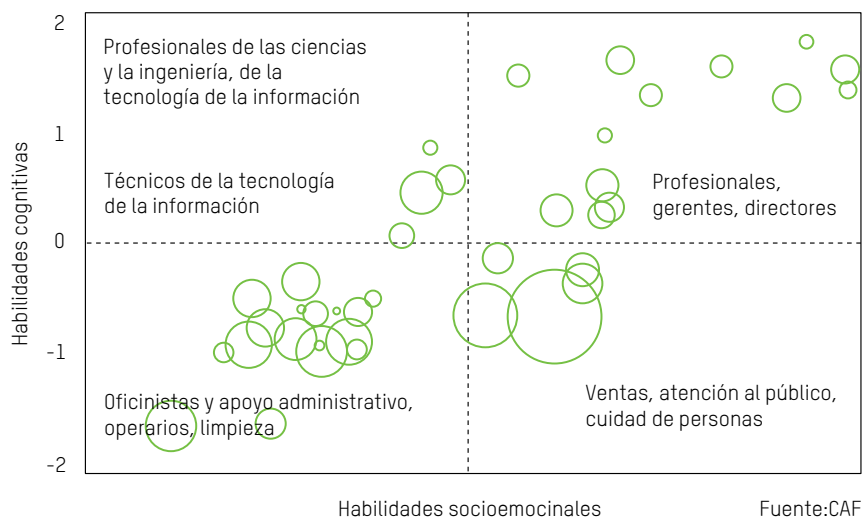
Por el lado de la oferta laboral, sabemos que los jóvenes necesitan más y mejores habilidades. Debido a los cambios tecnológicos, las habilidades demandadas por las empresas hoy en día son muy distintas a aquellas demandadas hace 20 años. Y, además, se espera que estos cambios sigan sucediendo, cada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

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

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

## Gráfico 24

Latam: Requerimientos de habilidades cognitivas y socioemocionales según ocupación laboral, 2015.



Aquí se debe resaltar el rol de los sistemas de capacitación y del sistema educativo. El desarrollo de habilidades relevantes entre los jóvenes pobres es aún una tarea pendiente. La buena noticia es que estudios recientes revelan que las habilidades son moldeables, incluso después de los primeros años de formación. Esto significa que nunca es tarde para trabajar en el desarrollo de estas habilidades. Para moldear las habilidades de los jóvenes se necesitan los esfuerzos conjuntos del sistema educativo (primaria, secundaria, técnica y universitaria) y del sistema de capacitación profesional.

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

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

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

Sobre los programas de colocación laboral, existe en el Perú desde 1996 la Red CIL PROEmpleo. Ésta es una red pública del Ministerio de Trabajo que ayuda a mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables (jóvenes pobres, personas discapacitadas y personas mayores). Trabaja conjuntamente con centros de educación técnica, ONGs, municipalidades, iglesias e institutos. Después de muchos años de operación, la red demostró resultados positivos pero modestos: 23 642 personas consiguieron un trabajo como resultado de los servicios de la red. Este número equivale al 28% de los inscritos en la red y al 68% de los puestos de trabajo ofrecidos por las empresas. Este programa, a pesar de ser una experiencia positiva, se mantiene a casi-piloto.

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

PROJoven también ha tenido resultados alentadores. En el 2002, Ñopo y otros evaluaron el impacto del programa en los beneficiarios de la sexta convocatoria. Encontraron que el programa incrementaba la inserción laboral de los jóvenes en 6% (versus jóvenes con características socioeconómica similares que no fueron parte del programa). Asimismo, encontraron que PROJoven incrementa el salario por hora de los jóvenes empleados luego del programa en 18%. Este es un incremento sobre el salario que hubieran



recibido de estar empleados sin haber recibido la capacitación del programa. Finalmente, también encontraron que el número de horas trabajadas también incrementaba en 5.5%. Los beneficiarios trabajan 2.71 horas adicionales. Otros autores también han evaluado el efecto de PROJoven en otras cohortes encontrando impactos positivos sobre la empleabilidad y los ingresos (ver Chacaltana y Sulmont, 2004; MTPS, 1998; Burga, 2002)

Sobre el acceso a información, existe también una iniciativa llamada “Ponte en Carrera”. Esta es una página web para jóvenes. Fue lanzada en el 2015 como una iniciativa pública privada. La página presenta información sobre títulos, universidades y empleabilidad. Yamada y otros (2016), encontraron que el impacto potencial de “Ponte en Carrera” es enorme. Si el 1% de los jóvenes que hoy gana menos de lo que ha invertido en su educación superior hubiera tenido la oportunidad de tomar una mejor decisión, su ingreso promedio sería mayor respecto al actual. Si se suman los incrementos salariales durante toda la vida laboral de este 1% de jóvenes, el acumulado sería entre S/ 4.5 y 5.6 millones. Éste es el valor social de Ponte en Carrera.

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

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

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

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

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allan, A. y Steffensmeier, D. J. (1989). Youth, underemployment, and property crime: Differential effects of job availability and job quality on juvenile and young adult arrest rates. *American Sociological Review*, 54(1), 107–123.
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111, F585–F606
- Azevedo, J. P.; Favara, M.; Haddock, S. E.; Lopez-Calva, L. F.; Muller, M.; Perova, E. (2012). Embarazo adolescente y oportunidades en América Latina y el Caribe : sobre maternidad temprana, pobreza y logros económicos. Banco Mundial: Washington, DC.
- Balarín, M.; Alcázar, L.; Rodríguez, M. F. y Glave, C. (2017). Transiciones inciertas: Una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima. Lima: GRADE. Documentos de Investigación, 84.
- Banco Mundial. (2011). Strengthening skills and employability in Peru. Washington, DC: World Bank.
- Banco Mundial. (2015). Ninis en América Latina. 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades. Open Knowledge Repository.
- Berniell, L., De la Mata, D., Bernal, R., Camacho, A., Barrera-Osorio, F., Álvarez, F., Brassiolo, P., Vargas, J. F. (2016). RED 2016. Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral. Bogotá: CAF.
- Berton, F., y Garibaldi, P. (2012). “Workers and firms sorting into temporary jobs”. *The Economic Journal*, 122(562).
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., y Ter Weel, B. (2008). “The economics and psychology of personality traits”. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972-1059.
- Borghans, L. y Schills, T. (2012). “The leaning tower of Pisa: decomposing achievement test scores into cognitive and noncognitive components”. Mimeo.

- British Council. (2016). La Reforma del Sistema Universitario Peruano: Internacionalización, Avance, Retos y Oportunidades.
- Burga, C. (2003). "Re-evaluando Projoven: propensity score matching y una evaluación paramétrica". Consorcio de Investigación Económica y Social. Programa de Investigación en Temas Económicos y Sociales 2001.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Rinne, U., y Zimmermann, K. F. (2013). "Youth unemployment in old Europe: the polar cases of France and Germany", *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(1), 18.
- Cassidy, T. y Wright, L. (2008). Graduate employment status and health: A longitudinal analysis of the transition from student. *Social Psychology of Education*, 11, 181-191.
- Chacaltana, J. y Sulmont, D. (2004). "Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo". En: García, Norberto (ed.). *Políticas de empleo en Perú*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social y Red de Políticas de Empleo.
- Cunha, F. y Heckman, J. J. (2007). "The Technology of Skill Formation". *American Economic Review*, 97(2).
- De Hoyos, R., Rogers, H. y Popova, A. (2015). *Out of School and Out of Work: A Diagnostic of Ninis in Latin America*. Washington, D.C: World Bank. Informe previo para el estudio "Ninis en América Latina."
- Dooley, D., y Prause, J. (1998). Underemployment and alcohol misuse in the national longitudinal survey of youth. *Journal of Studies on Alcohol*, 59, 669-680.
- Dooley, D. y Prause, J. (2003). *The Social Costs of Underemployment*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Douglas, M. y Feldman, D. (2011). *Underemployment: Psychological, Economic and Social Challenges*. New York: Springer Science+Business Media
- Ettner, S. (1997). Measuring the human cost of a weak economy: Does unemployment lead to alcohol abuse? *Social Science & Medicine*, 44, 251-260.

- Favara, M.; Lavado, P. y Sánchez, A. (2016). "Understanding teenage fertility, cohabitation, and marriage: the case of Peru". *Avances de Investigación*, 22. Lima: GRADE.
- Hanushek, E. y Woessmann, L. (2008). "The Role of Cognitive Skills in Economic Development" *Journal of Economic Literature*, 46(3).
- Heckman, J. y Kautz, T. (2013). "Fostering and Measuring Skills: Interventions that Improve Character and Cognition". NBER Working Paper.
- Heckman, J.; Stixrud, J. y Urzua, S. (2006). "The Effects Of Cognitive and Noncognitive Abilities On Labor Market Outcomes and Social Behavior". *Journal of Labor Economics*, 24(3), 411-482.
- Gangl, M. (2006). Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71(6), 986-1013.
- Goldin, C. (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, 104(4).
- Gregg, P. (2001). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. *The Economic Journal*, 111, F626-F653.
- Grogger, J. (1998). "Market wages and youth crime". *Journal of Labor Economics*, 16, 756-791.
- Grupo de Análisis para el Desarrollo – GRADE. (2005). Las diferencias de género en los mercados de trabajo peruanos. Boletín n°8.
- Jaramillo, M.; Almonacid, J. y de la Flor, L. (2017). "Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma laboral del 2001". *Avances de Investigación*, 30. Lima: GRADE.
- Krivo, L., y Peterson, R. (2004). Labor market conditions and violent crime among youth and adults. *Sociological Perspectives*, 47, 485-505
- Lavado, P.; Martínez, J. y Yamada, G. (2014). "¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú". Documento de Trabajo 2014-021 del Banco Central de Reserva del Perú.

- Macera, D. (2017). El santo grial. Columna de opinión (27/11/2017). Lima: Diario El Comercio.
- Marchioni, C. G. (2016). Habilidades no cognitivas en América Latina. Una medición desde pruebas estandarizadas. CAF - Documento de trabajo N° 2016/04.
- Mincer, J. (1957). "A Study of Personal Income Distribution". Tesis de PhD no publicada, Columbia University.
- Ministerio de Educación del Perú - Minedu (2016). La Universidad en el Perú: Razones para una reforma universitaria.
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social - MTPS (1998). «La evaluación de proyectos de inversión social: impacto del programa de capacitación laboral juvenil -Projooven». En: Boletín de Economía Laboral. Año 3, N° 9. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción Social.
- Mroz, T. y Savage, T. (2005). "The long-term effects of youth unemployment". *The Journal of Human Resources*, 41, 259–293.
- Narita, R. y Montoya, M. D. (2016). Teenage motherhood, education, and labor market outcomes of the mother: Evidence from Brazilian data
- Ñopo, H.; Robles, M. y Saavedra, J. (2002). "Una medición del impacto del programa de capacitación juvenil Projooven." Documento de trabajo N° 36. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- OCDE. (2015). *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD Publishing.
- OCDE. (2017). "Estudio de bienestar y políticas de juventud en el Perú", Proyecto OCDE-UE Inclusión juvenil, París.
- O'Sullivan, R.; Muggleston, K.; Allison, T. (2014). "The Hidden Cost of Young Adult Unemployment". Policy brief preparado para Young Invincibles.
- Prause, J., y Dooley, D. (1997). Effect of underemployment on school-leavers' self-esteem. *Journal of Adolescence*, 20, 243–260.
- Prause, J., y Dooley, D. (2001). Favorable employment change and psychological depression: A two-year follow-up analysis of the National Longitudinal Survey of Youth. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 282–304.

- Sachs, Jeffrey. (2005). *The end of poverty. How we can make it happen in our lifetime*. New York, USA: Penguin Press
- Sadava, S., O'Connor, S., y McCreary, D. (2000). Employment status and health in young adults: Economic and behavioural mediators? *Journal of Health Psychology*, 5, 549–560.
- Yamada, G; Castro, J.F.; Bacigalupo, J. y Velarde, L. (2013). “Mayor acceso con menor calidad en la educación superior: Algunas evidencias desde las habilidades de los estudiantes”. *Apuntes 72: Educación: Calidad y procesos*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Yamada, G.; Lavado, P. y Oviedo, N. (2016). “Valor de la información en educación superior y efecto de la calidad universitaria en remuneraciones en el Perú”. Documento de Trabajo No. 57, Asociación Peruana de Economía.
- Wadsworth, T. (2006). The meaning of work: Conceptualizing the deterrent effect of employment on crime among young adults. *Sociological Perspectives*, 49, 343–368.

# SER JOVEN EN EL PERÚ

## EDUCACIÓN Y TRABAJO

La atención a los peruanos y peruanas jóvenes; el fortalecimiento de sus capacidades y la generación de oportunidades para ellos; es un tema fundamental para el desarrollo nacional. Sin embargo, pese al fuerte crecimiento económico experimentado en años recientes, la realidad de los jóvenes en el Perú sigue marcada por múltiples desigualdades, que se traducen en brechas y barreras que reducen sus posibilidades de llevar una vida plena y productiva.



HUGO ÑOPO  
AGUILAR

Hugo Ñopo y Ana Paula Franco, reconocidos investigadores en el campo de las ciencias sociales, abordan el análisis de dos aspectos críticos de la problemática que encaran los jóvenes: el acceso a una educación y a un empleo adecuado. A partir de una lectura del panorama educativo y laboral que encaran los jóvenes, los investigadores ponen de relieve como las desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades se traducen en situaciones de deterioro y pérdida permanente de capital humano.



ANA PAULA  
FRANCO

Este trazado de las desigualdades que los jóvenes padecen en la educación y el empleo se complementa con el análisis de las políticas públicas que buscan apoyarlos. Ñopo y Franco evalúan con claridad y honestidad el real impacto de estas políticas públicas, evidenciando como a menudo hay una brecha entre las intenciones y los resultados; planteando una serie de recomendaciones y opciones para expandir y mejorar su impacto en beneficio de los peruanos y peruanas jóvenes.