

**EL FUTURO SE
CONSTRUYE HOY**



Objetivo **Empleabilidad:** Un análisis en clave Iberoamericana

- ▶ Un compromiso iberoamericano de impulso a la empleabilidad juvenil en la región, desde el enfoque de las empresas y las instituciones educativas.



CEIB
CONSEJO DE EMPRESARIOS IBEROAMERICANOS
CONSELHO DE EMPRESÁRIOS IBERO-AMERICANOS


CONECTA
Iberoamérica


FIJE
FEDERACIÓN IBEROAMERICANA
DE JOVENES EMPRESARIOS


INSTITUTO
DE ESTUDIOS
ECONÓMICOS

Objetivo Empleabilidad

Un informe elaborado por:

Consejo de Empresarios Iberoamericanos (CEIB)

Conecta Iberoamérica

Federación Iberoamericana de Jóvenes Empresarios (FIJE)

Instituto de Estudios Económicos (IEE)

Primera edición:

Noviembre de 2024, Madrid



GRUPOS DE TRABAJO:

El presente Informe y sus respectivos apartados, es el resultado del trabajo conjunto de los equipos de las organizaciones siguientes:

Aportaciones de las organizaciones empresariales iberoamericanas y visión empresarial sobre el desempleo en América Latina:

- CEIB- Consejo de Empresarios Iberoamericanos
- FIJE- Federación Iberoamericana de Jóvenes Empresarios
- IEE- Instituto de Estudios Económicos perteneciente a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)

Consultoría, diseño y maquetación:

Conecta Iberoamérica

Coordinación General:

Yohania de Armas Gandaria

Consultores:

MsC. Erick Daniel Méndez (Nicaragua)
Dr. Virgilio Noel Benítez Britez, (Paraguay)
MsC. María del Rosario Sueldo (Argentina)
Msc. Maykel Pérez Rivero (Cuba)
Dr. Santiago Ardisson, (Argentina)
Dra. Ana Irene López Rivas, (Paraguay)
MsC. Luz Infante Durán, (Colombia)
Dra. Ana Irene López Rivas, (Paraguay)

Diseño y Maquetación:

Clara Benítez Velázquez
Gabriela Cristina Chango Lescano
Nicol Andrea Garrido Moreno
Natalia Estefanía Álvarez Gajardo

METODOLOGÍA:

El diagnóstico de este Informe se desarrolló a partir de una metodología mixta, combinando el levantamiento y análisis de información primaria y secundaria. De esta forma, se pudo llevar a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo, de una muestra significativa de empresas e instituciones educativas en Iberoamérica, sobre la situación del desempleo juvenil en la región y las condiciones relacionadas con el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

En cuanto a la información primaria, los datos se obtuvieron mediante cuestionarios que fueron diseñados en Typeform, en español y portugués, a partir de criterios de expertos en esta materia y documentos oficiales en la materia. Desde el punto de vista cuantitativo, los datos fueron procesados utilizando Excel, aplicando criterios de segmentación y normalización, que permitieron la configuración de tablas dinámicas para la exposición y uso de las variables de análisis incluidas en los formularios. A partir de la extracción de datos, se elaboraron gráficos y se complementaron con un análisis descriptivo, para brindar un enfoque cualitativo, en el cual se utilizó la herramienta Atlas.ti, en cada uno de los ámbitos (empresarial y educativo).

Para la elaboración del informe, se tomaron como referencia documentos técnicos elaborados por organismos internacionales, relacionados con la temática según se refiere en la bibliografía. Adicionalmente, se llevó a cabo el análisis de las aportaciones de cada una de las organizaciones empresariales iberoamericanas participantes en este estudio, que representan a más de 30 millones de empresarios en la región iberoamericana.

Presentación

Presentación

En un contexto de constante transformación de los mercados del trabajo y teniendo en cuenta los desafíos que representan la desigualdad, el desempleo juvenil y los problemas del colectivo para encontrar trabajo, tienen un impacto significativo en el futuro de las economías de Iberoamérica.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina alrededor de 6,8 millones de jóvenes han estado desempleados en América Latina y el Caribe en el último año y a pesar de que hay una tendencia a la baja de la tasa de desempleo juvenil, lo preocupante es el aumento de la informalidad, uno de los principales problemas en relación a la empleabilidad de los jóvenes, una cifra que hoy asciende al 58%.

Desde el sector empresarial de la región y siendo conscientes de lo que representan las empresas como actores claves del mercado laboral en Iberoamérica, hemos decidido impulsar Objetivo Empleabilidad: un compromiso con la empleabilidad juvenil, desde el enfoque de las empresas y las instituciones educativas. Una iniciativa conjunta del Consejo de Empresarios Iberoameri-

canos (CEIB), Conecta Iberoamérica y la Federación Iberoamericana de Jóvenes Iberoamericanos (FIJE) que se presenta en el XV Encuentro Empresarial que se celebra en el marco del XXIX Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno, en Cuenca, Ecuador.

De modo que Objetivo Empleabilidad, constituye una apuesta decidida, no solo en aunar el compromiso de los empresarios por impulsar la empleabilidad juvenil en Iberoamérica, sino de ofrecer un marco de referencia regional que promueva acciones concretas y eficaces. La clave de esta propuesta radica en reconocer que la solución pasa por un enfoque integral de políticas laborales, de producción y educativas, donde la educación no solo debe formar, sino también ser una vía efectiva hacia el empleo.

“En el último año alrededor de **6,8 millones de jóvenes** han estado desempleados en América Latina y el Caribe (OIT)”.

Este documento de trabajo, tiene como punto de partida un diagnóstico sobre la Empleabilidad juvenil, a partir del análisis de informes de instituciones oficiales en materia de trabajo y empleo, las encuestas realizadas a más de 500 empresas e instituciones educativas de la región y las aportaciones de las organizaciones empresariales. Todo ello, con el propósito de identificar las principales líneas de actuación, a partir de las cuales se pueda impulsar un verdadero cambio en pro del empleo joven, desde la colaboración público-privada.

Hoy más que nunca, las empresas se encuentran del lado de la solución, liderando iniciativas oportunas y de impacto desde el esfuerzo conjunto y la firme intención de seguir construyendo una Iberoamérica más cohesionada, justa y próspera.

Resumen Ejecutivo

Una visión empresarial del problema del desempleo juvenil en Latinoamérica

Iñigo Fernández de Mesa
Vicepresidente de CEOE
Presidente del Instituto de Estudios de Económicos (IEE)

1. La situación del empleo juvenil en Latinoamérica:

La situación de la población juvenil en el mercado laboral ha sido tradicionalmente desfavorable en comparación con la población adulta, algo que ha ocurrido de forma generalizada por países y regiones. En este sentido, la región de América Latina y el Caribe no es una excepción y la población juvenil de esta zona se enfrenta a diversos retos para su inserción y permanencia en el mercado laboral.

En 2023, según la información publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) había en la región formada por América Latina y el Caribe unos 6,8 millones de jóvenes desempleados (entre 15 y 24 años), lo que supone, aproximadamente, el 10% del total de jóvenes parados en el mundo. Mientras, la tasa de paro para este estrato de población en América Latina y el Caribe fue del 13,6% en 2023, cifra algo superior al 13,0% a nivel mundial, pero que prácticamente es el doble de la tasa de paro general en esta misma región.

El desempleo juvenil presenta una serie de características que lo convierten en un problema económico y social complejo. En primer lugar, este tipo de desempleo afecta mayoritariamente a los sectores más vulnerables de la población, especialmente a los jóvenes de comunidades de bajos ingresos. Esta situación convierte al desempleo juvenil en un factor que perpetúa la pobreza, ya que, al no contar con oportunidades de empleo, los jóvenes en situación de pobreza no pueden generar ingresos suficientes ni mejorar su calidad de vida. Además, el desempleo juvenil tiende a estar asociado con carencias en educación, lo que limita aún más las posibilidades de acceder a trabajos formales y de calidad, generando así una conexión estrecha entre la falta de empleo y la falta de educación. En este sentido, las evaluaciones internacionales estandarizadas, entre las que destacan los informes PISA, muestran que un elevado porcentaje de los jóvenes en América Latina no cuentan con las compe-

tencias adecuadas en matemáticas, lenguaje y ciencias, más que duplicando la ratio que se da para el promedio de la OCDE.

Los problemas educativos también se dan en la falta de competencias digitales, como se puso de manifiesto durante la pasada pandemia, donde muchos jóvenes de la región no tenían las habilidades necesarias para la educación a distancia o para desarrollar un trabajo en remoto apoyado por las tecnologías, situación a la que se sumaron los déficits de conectividad en algunos territorios, tanto en redes como en dispositivos. Adicionalmente, las carencias del sistema educativo también se observan en competencias socioemocionales, como perseverancia, liderazgo, trabajo en equipo, entre otras, que serán cada vez más demandadas en un contexto de creciente automatización y sustitución tecnológica.

Otra característica importante es la desigualdad de género en el desempleo juvenil. En prácticamente

todos los países, las mujeres jóvenes enfrentan mayores dificultades para acceder al empleo en comparación con los hombres de su misma edad. Las jóvenes desempleadas suelen ser más proclives a aceptar trabajos mal remunerados, precarios y sin seguridad social, lo que incrementa su exposición a la pobreza.

El problema central del desempleo juvenil radica en la llamada brecha de competencias. Esta brecha se refiere a la falta de coordinación entre las habilidades y cualificaciones que los jóvenes pueden ofrecer en el mercado laboral y aquellas que las empresas realmente demandan. Es decir, mientras que muchos jóvenes poseen formación académica o técnica, esta no siempre se ajusta a las necesidades específicas del mercado, lo que limita su capacidad para acceder a empleos formales y de calidad. Esta brecha de competencias no solo afecta a los jóvenes que buscan empleo, sino que también representa un obstáculo para las empresas, que enfrentan dificultades para encontrar trabajadores capacitados que respondan a sus necesidades. En consecuencia, la brecha de competencias se convierte en una barrera para el crecimiento económico y la productividad.

A priori, podría pensarse que los jóvenes parten con ventaja en el mercado laboral ante el proceso de trans-

formación tecnológica que se está llevando a cabo en la economía y en la sociedad, que eleva la demanda de trabajadores con competencias digitales. Sin embargo, esto puede no resultar del todo cierto. Existe una brecha digital dentro de la propia población juvenil, en función del país en el que habite, de su nivel educativo o de sus condiciones socioeconómicas, entre otros factores.

El desempleo juvenil está estrechamente relacionado con los fenómenos de mayor rotación laboral, subempleo y trabajo informal, especialmente en los países en desarrollo. Muchos jóvenes que cambian frecuentemente de empleo o que no encuentran empleo formal, se ven obligados a recurrir al trabajo informal o de subsistencia para sobrevivir. Este aspecto es especialmente relevante en América Latina y el Caribe, donde la tasa de informalidad de los jóvenes se encontraba alrededor del 58% en 2023 según la OIT, cifra mucho más elevada que el 45% registrado para los adultos (mayores de 25 años). Estos empleos informales suelen ofrecer salarios muy bajos, condiciones inestables y ausencia de beneficios sociales. Esto no solo afecta el bienestar de los jóvenes, sino que también dificulta el desarrollo económico de sus comunidades y países.

Por otro lado, al quedar atrapados en trabajos infor-

males, estos jóvenes tienen pocas oportunidades de mejorar sus habilidades, acceder a formación adicional o avanzar hacia empleos mejor remunerados. La falta de estabilidad en sus ingresos y de protección social también los deja expuestos a riesgos significativos, como la falta de recursos en caso de enfermedad o accidente, lo que intensifica su situación de vulnerabilidad. Por lo tanto, el vínculo entre desempleo juvenil y empleo informal representa no solo un desafío para el desarrollo económico, sino también una urgencia social.

Sin embargo, también hay que destacar un aspecto positivo del mercado laboral juvenil y es el mayor dinamismo que ha mostrado el empleo en este colectivo en la etapa más reciente. La evolución del empleo en América Latina y el Caribe en los últimos años ha estado marcada por la pandemia. Esta afectó en mayor medida a los jóvenes, de forma que la tasa de empleo (medida como el número de ocupados en porcentaje de la población en edad de trabajar) descendió en mayor medida entre los jóvenes que en la población adulta. Sin embargo, el proceso de recuperación posterior también fue más intenso para los más jóvenes, de forma que, según la OIT, en 2023, la tasa de empleo juvenil en esta región fue del 40,4%, superando los niveles de 2019, pero no así en el caso de la población adulta.

2. Los efectos socioeconómicos del desempleo juvenil:

Como se ha señalado anteriormente, existen notables diferencias en cuanto a participación en el mercado laboral entre los jóvenes y los adultos, así como en las tasas de desempleo de estos colectivos, sensiblemente más acusadas entre los jóvenes. Esta situación es preocupante por los efectos socioeconómicos que tiene, tanto en el corto plazo como en el medio y largo plazo, para las personas que lo sufren y para las economías de sus países.

Es conveniente recordar que el futuro de cualquier territorio dependerá de sus jóvenes. Por ello, si los mercados laborales no tienen la capacidad de incorporar a estos segmentos de la población de una manera eficaz, la situación acabará redundando en menor potencial de crecimiento.

Así, el desempleo juvenil, particularmente cuando se vincula con situaciones de pobreza y exclusión social, representa uno de los desafíos más complejos y urgentes. Este fenómeno no solo afecta a los jóvenes en términos personales, sino que también genera consecuencias para sus familias. Al dilatarse el proceso de transición entre la etapa formativa y la etapa productiva y al no contar con oportunidades de empleo en sus primeros años de vida laboral, o siendo los empleos de baja calidad y habitualmente en la economía informal, estos jóvenes se enfrentan a una reducción significativa en su capacidad de acceder a futuros em-

pleos de calidad. Todo ello afecta a su desarrollo profesional a lo largo de su vida y puede crear patrones laborales negativos difíciles de revertir. En este sentido, la literatura económica ha evidenciado que el desempleo juvenil genera efectos negativos permanentes sobre las vidas laborales de los individuos que los sufren, con secuelas económicas y sociales que se extienden en el tiempo, con impactos sobre salarios y sobre situaciones de desempleo a lo largo de la vida adulta, que inciden también sobre el bienestar de estas personas. Estos efectos son más acusados en economías con mercados laborales poco flexibles.

Las elevadas tasas de desempleo juvenil conllevan una serie de costes sociales y económicos. Entre los primeros cabe señalar que la persistencia del desempleo entre los jóvenes puede generar disminución de la autoestima entre los individuos que lo sufren, con problemas de soledad y de falta de aceptación social que pueden derivar en problemas de salud física y mental. Además, las elevadas tasas de desempleo juvenil dificultan los procesos de emancipación y generan una mayor dependencia social y económica respecto a sus progenitores. Estas situaciones, a su vez, inciden negativamente sobre las tasas de fertilidad y natalidad, lo que deriva en acelerar los procesos de envejecimiento que se están dando en la mayor parte de los países.

Al margen de los costes derivados de esta situación de desempleo, como los asociados a temas sanitarios, por los problemas psicológicos anteriormente señalados, o los achacables a las políticas de integración social, o los efectos que tienen sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, la falta de ingresos en este segmento de la población también presenta un impacto considerable y directo en la economía. Al carecer de un empleo estable, los jóvenes no pueden contribuir plenamente a la demanda agregada, vía consumo o inversión, ni al ahorro, factores esenciales para el buen funcionamiento de los sistemas productivos. Además, esta situación representa una pérdida para los gobiernos, que ven reducida la efectividad de las inversiones realizadas en educación. Al mismo tiempo, se minora la recaudación de contribuciones a los sistemas de seguridad social, fundamentales para el mantenimiento de las políticas públicas y la protección social.

Adicionalmente a estos efectos, también hay que señalar los costes de oportunidad asociados a la pérdida de producción debido a la no utilización del capital humano disponible, en este caso el de los jóvenes, que puede ser de mayor calidad que el de buena parte de la población adulta ocupada. Esta mayor calidad se debe a que suelen presentar una mayor plenitud física y a que su nivel formativo medio es superior al de otros segmentos de edad. Así, la persistencia del desempleo juvenil

erosiona el capital humano de los jóvenes, además de suponer un riesgo notable de pérdida de talento para los territorios, dado que, ante las dificultades para encontrar un empleo de calidad, un entorno de malas condiciones laborales para la juventud es un factor que puede incidir sensiblemente en los procesos migratorios. Esta situación de pérdida de talento y capital humano joven tiene un impacto negativo sobre la productividad, con consecuencias en el medio y largo plazo sobre el menor crecimiento potencial de los países.

3. Medidas para revertir la situación

Los principales organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), han planteado una serie de medidas para contrarrestar los efectos del desempleo juvenil. Estas recomendaciones buscan abordar las causas estructurales del desempleo en los jóvenes y fomentar su integración en el mercado laboral. Entre las principales estrategias se destacan las siguientes: medidas educativas, formación de capacidades, políticas de empleo, emprendimiento y políticas complementarias

Medidas educativas:

- a) Fortalecer el sistema educativo mediante la formación continua de los docentes para que sus habilidades estén actualizadas en nuevas metodologías y tecnología educativa; una mayor inversión en infraestructura, materiales y programas educativos; y un sistema de becas para asegurar el acceso para los más desfavorecidos.
- b) Poner en marcha planes para evitar el abandono escolar temprano.
- c) Favorecer la reintegración al sistema educativo de quienes abandonaron sus estudios de forma prematura.

Formación de capacidades:

- a) laborar estrategias nacionales enfocadas a la mejora de competencias de la población teniendo en cuenta la demanda de las empresas.
- b) Promover la formación continuada de los trabajadores para evitar la devaluación de los conocimientos, con especial atención a la adquisición de competencias digitales.

Políticas de empleo:

- a) Planificar las cualificaciones profesionales de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo, sumando los esfuerzos de los centros formativos y de los empresarios.
- b) Evaluar los programas de capacitación laboral y de emprendimiento de forma sistemática y rigurosa para identificar lo que da resultado y lo que debe mejorarse.
- c) Ofrecer servicios de orientación y seguimiento para mejorar la eficiencia en la búsqueda de empleo mediante asesoramiento y monitoreo.
- d) Desarrollar políticas del mercado de trabajo orientadas al empleo de los jóvenes desfavorecidos.
- e) Los gobiernos deben incrementar el gasto público en programas y servicios orientados a apoyar a los jóvenes desempleados.
- f) Puesta en marcha de políticas específicas que faciliten la inserción de los jóvenes en el mundo laboral como, por ejemplo, los incentivos fiscales o subsidios para las empresas que contraten a jóvenes.

Emprendimiento:

- a) Promover oportunidades y ayudas al emprendimiento también puede mejorar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo.
- b) Fomentar el espíritu empresarial y del empleo por cuenta propia a través de la formulación de políticas conexas para ayudar a los jóvenes empresarios potenciales.
- c) Implementar políticas económicas y de empleo que faciliten el acceso a la financiación a los emprendedores.

Políticas complementarias:

- a) Promover el acceso a los servicios de banda ancha mejorando la infraestructura y la asequibilidad para que los jóvenes puedan aprovechar al máximo las oportunidades que brinda la economía digital.
- b) Conceder y garantizar derechos laborales basados en las normas internacionales del trabajo para que los jóvenes disfruten de igualdad de trato.
- c) Luchar contra la economía sumergida y el empleo informal que genera.

Por último, dado que las políticas de empleo implican un coste considerable, es crucial que los programas orientados a mejorar la empleabilidad de los trabajadores sean evaluados de manera continua para optimizar el diseño de estas políticas de forma efectiva.

Tabla de Contenido

| | |
|--|-----|
| Contexto general | 01 |
| Efectos del desempleo juvenil | 06 |
| Marco institucional | 11 |
| Iniciativas país | 13 |
| Foros y cumbres regionales | 18 |
| Relación de políticas públicas e Intervención presupuestos | 20 |
| Perspectiva | 27 |
| Empleabilidad juvenil desde la perspectiva de las empresas y las instituciones educativas en Iberoamérica | 31 |
| La visión de las organizaciones empresariales iberoamericanas | 51 |
| Conclusiones | 118 |
| Bibliografía | 122 |



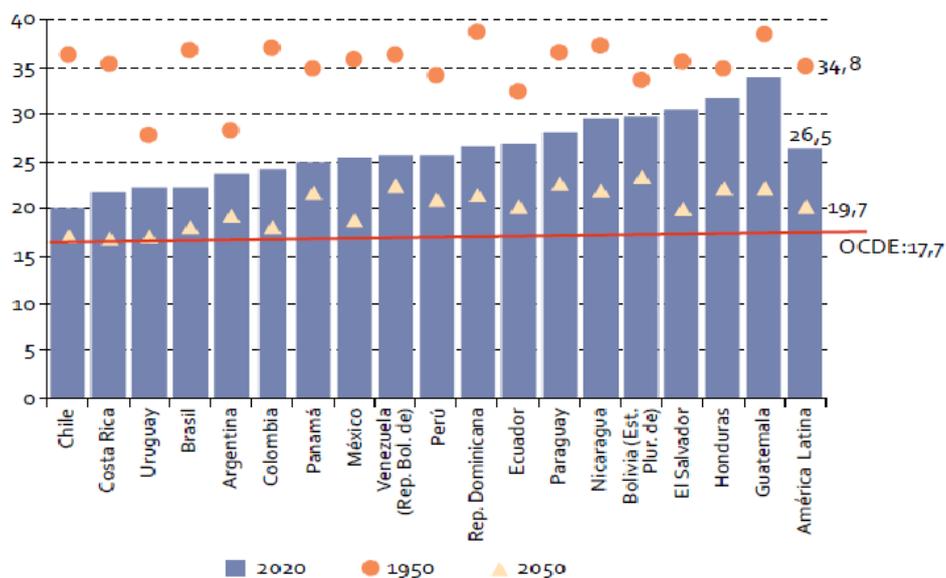
Contexto general

En América Latina los cambios demográficos se han acelerado. En 2020 aproximadamente un 25% de la población en edad de trabajar tenía entre 15 y 24 años. Esto representa un valioso recurso para la región y un potencial para aprovechar el dividendo demográfico y aumentar la productividad. Sin embargo, para que esto suceda es necesario que los jóvenes tengan la posibilidad de desarrollar su pleno potencial tanto en relación con la formación y capacitación como en el acceso a oportunidades de empleo que permitan generar trayectorias laborales

satisfactorias. La evidencia muestra que los jóvenes latinoamericanos han alcanzado en promedio, niveles educativos y manejos de nuevas tecnologías digitales superiores a sus generaciones precedentes. Sin embargo, la realidad de muchas personas que transitan entre el mundo educativo y el mercado laboral se encuentra marcada por diversos obstáculos e incertidumbres (CEPAL 2023).



Población joven (15 a 24 años) como porcentaje de la población en edad de trabajar (15 a 64 años), 1950, 2020, 2050



Fuente: CEPAL-CELADE. Revisión 2019 y Naciones Unidas y OCDE.

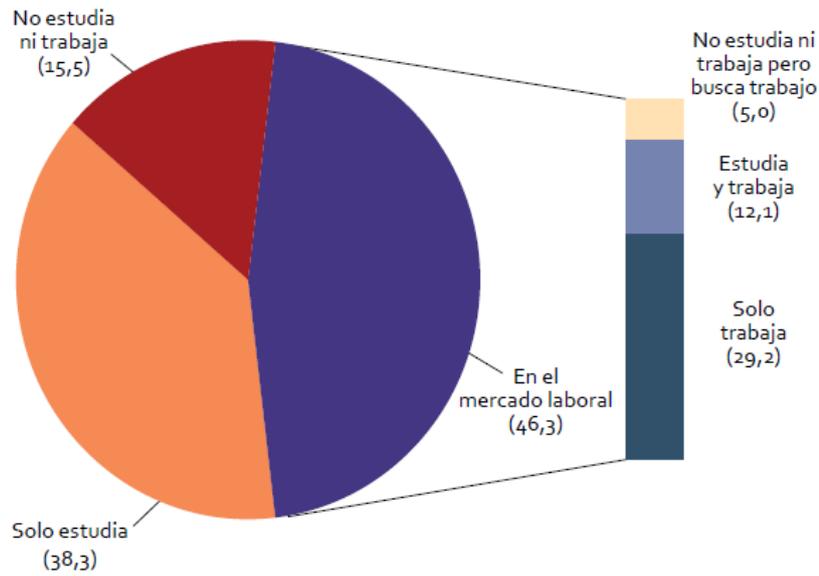
Nota: OCDE incluye los siguientes países: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Japón, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos.

El desempleo juvenil es uno de los retos más complejos de la sociedad actual, según la OIT (2023), a nivel mundial, en 2021, unos 75 millones de jóvenes estaban desempleados, 408 millones tenían empleo y 732 millones estaban fuera de la fuerza laboral. La falta de oportunidades laborales está generando dinámicas que podrían modificar significativamente los procesos demográficos, teniendo en cuenta que los jóvenes juegan un papel importante en los flujos migratorios y tienen una mayor probabilidad de participar en movimientos internacionales.

Por un lado, vemos a una sociedad en la que los jóvenes tienen mucho acceso a espacios de información, entornos de colaboración, llegan

incluso a ser protagonistas claves en una era digital que cada vez se consolida y que en los últimos años ha sido uno de los medios para mitigar el desempleo juvenil. Uno de estos indicadores es la situación de los jóvenes según su relación con el mundo educativo y el mercado laboral en un momento determinado. En 2019, antes de los cambios disruptivos de la pandemia, aproximadamente 38,3% de los jóvenes de 15 a 24 años estaba estudiando a tiempo completo, un 15,5% no estudiaba ni realizaba actividades remuneradas ni buscaba trabajo y el resto, es decir la mitad de los jóvenes estaba participando en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando uno.

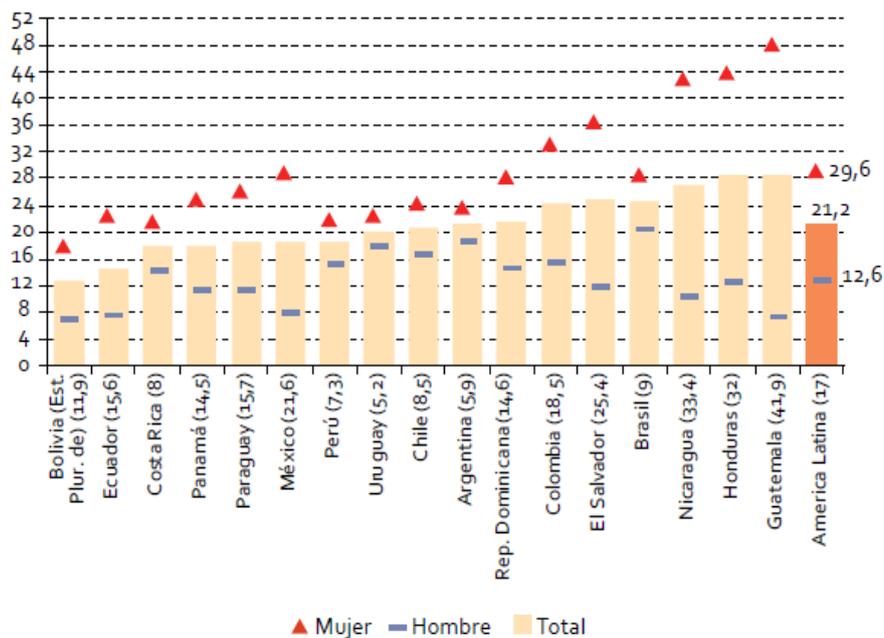
América Latina^a: población jóvenes de 15 a 24 años según condición de actividad, 2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de iloSTAT.

^a Países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, Paraguay, El Salvador, Uruguay y Venezuela.

Población de jóvenes de 15 a 24 años que no estudia ni realiza actividades remuneradas por sexo^a, alrededor de 2019^b
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos Encuesta de Hogares de los respectivos países.

^a Los datos de Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay corresponde a 2019; México y Guatemala corresponde a 2018, Chile a 2017 y Nicaragua a 2014.

^b Diferencia tasa mujeres menos hombres entre paréntesis.

“La región de América Latina y el Caribe ha dado muestras de una resiliencia notable ante los recientes desafíos mundiales, y se ha recuperado de la pandemia con más fuerza de lo esperado. Ahora, el crecimiento se está moderando, de 2,3% en 2023 a 2,0% en 2024, ya que la mayor parte de las economías se encuentran en su nivel potencial. Esta moderación también se debe a una coyuntura exterior más débil y al impacto que se está sintiendo de las políticas restrictivas dirigidas a frenar la inflación. La pobreza y la desigualdad todavía son altas en la región, así que es imperativo impulsar el crecimiento potencial, cuyo promedio de aproximadamente 2,5% está a la zaga de los de economías semejantes. Las reformas estructurales para elevar el crecimiento deberían centrarse en reforzar el Estado de derecho, mejorar el clima de negocios, impulsar la participación en la fuerza laboral —en especial de las mujeres— y resolver el tema de la informalidad. Abordar los problemas de delincuencia y violencia también puede redundar en importantes beneficios sociales y económicos”. (FMI, 2024).



- ▶ Desde mediados de 2020, los jóvenes regresaron al empleo de manera más rápida que los adultos. A pesar de que la tasa de desocupación promedio de las personas jóvenes continuó descendiendo, sigue siendo muy elevada (14,4%). Pero incluso algunos países de la región exhiben tasas significativamente más altas que esa, llegando a valores cercanos al 30%. La tasa de informalidad regional entre las personas jóvenes (10 países), por su parte, es de 58%, significativamente superior al 45% registrado entre los adultos.

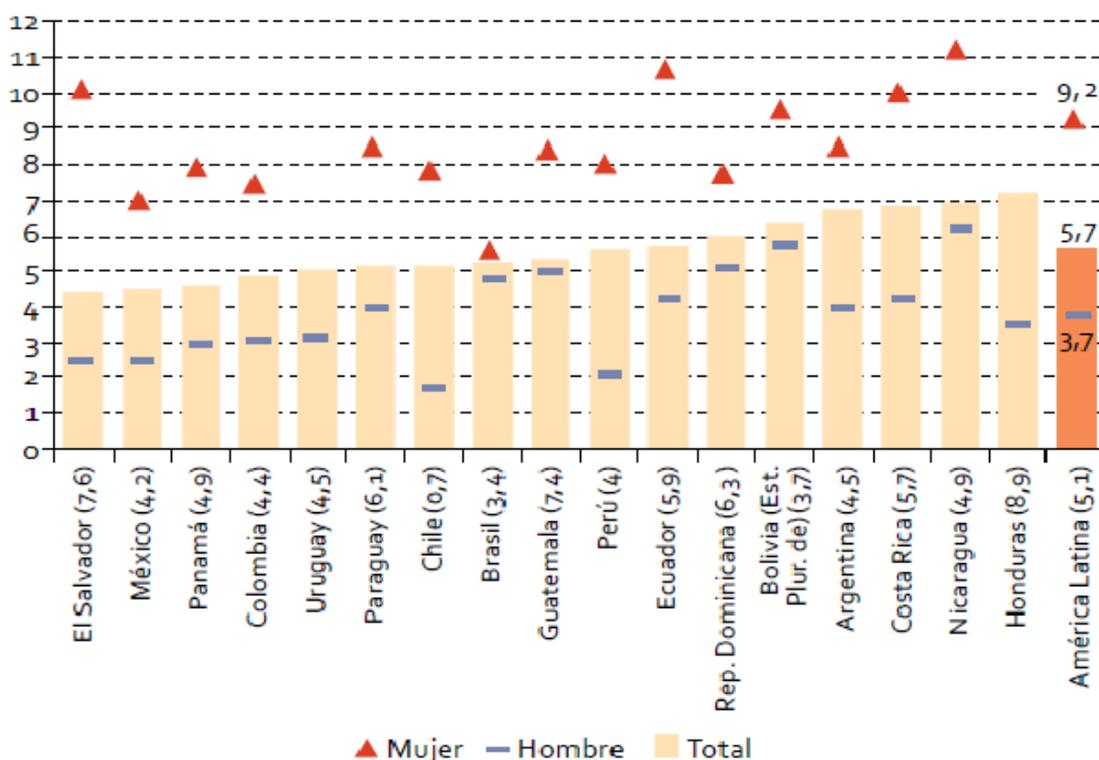
Desempleo juvenil

► Impacto en las habilidades y la experiencia laboral

El desempleo juvenil puede generar una serie de efectos que influyen en la sociedad, tanto a escala familiar, social e internacional, y repercuten en el capital humano a futuro en el desarrollo social.

Cuando los jóvenes experimentan períodos prolongados de desempleo, pueden perder oportunidades cruciales para desarrollar habilidades laborales, experiencia y la creación de redes profesionales; así como una transición apropiada entre la fase académica hacia el entorno laboral.

**Duración media de la transición de la escuela al trabajo, alrededor de 2019
(en años)**



Fuente: CEPAL

► Efectos psicológicos

El desempleo juvenil puede causar estrés, ansiedad y depresión, especialmente si los jóvenes se sienten desanimados por la falta de oportunidades laborales. Estos efectos psicológicos pueden persistir incluso después de encontrar empleo, lo que afecta a la salud mental a largo plazo y a la capacidad para desarrollarse profesional y personalmente. En particular, en mercados laborales altamente informales, la distorsión entre la expectativa de los jóvenes y la necesidad de trabajar genera efectos altamente negativos dado el contexto de muchos empleos mal remunerados, exhaustivos, inseguros y sin perspectiva de mejoras.

En el largo plazo, las derivadas del desempleo al inicio de la

carrera se conocen como el “efecto cicatriz”, y se deben a factores como el deterioro de las aptitudes y la experiencia laboral no adquirida, pero también a la posibilidad de que los empleadores duden de la productividad de estos trabajadores. Cuanto más se prolongue el desempleo, más duradero tenderá a ser el efecto cicatriz. (FMI).



► Impacto en los ingresos y estabilidad financiera a largo plazo



El desempleo juvenil puede llevar a una menor acumulación de ingresos y riqueza a lo largo del tiempo. Los jóvenes que experimentan desempleo prolongado pueden enfrentar dificultades para alcanzar niveles de ingresos similares a los de sus pares que ingresaron al mercado laboral de manera más temprana y estable.

Al no encontrar empleo, muchos jóvenes experimentan frustración, falta de motivación y dificultades económicas, lo que puede llevarlos a situaciones de vulnerabilidad. Ante estas circunstancias, algunos pueden verse expuestos a entornos de riesgo, donde la delincuencia juvenil se presenta como una opción.

El desafío de la inteligencia artificial en el empleo juvenil

Los avances a nivel informático son considerables, con saltos que han superado con creces las previsiones y estimaciones de desarrollo. Las nuevas generaciones han incorporado a sus vidas herramientas digitales de manera acelerada. Tanto nuevos dispositivos como métodos de comunicación y ecosistemas digitales configuran el concepto de lo que hoy conocemos como hiperconectividad. No obstante, sin políticas públicas bien orientadas, los efectos pueden ser negativos en los jóvenes, tanto a nivel cognitivo, como de utilidad social y desarrollo personal.

El acceso a un terminal de última generación con internet, no supone capacidades efectivas en los entornos digitales.



El potencial es enorme en materia de empleo, formación y creación de espacios colectivos, es fundamental crear condiciones para comprender y potenciar positivamente los ecosistemas digitales.

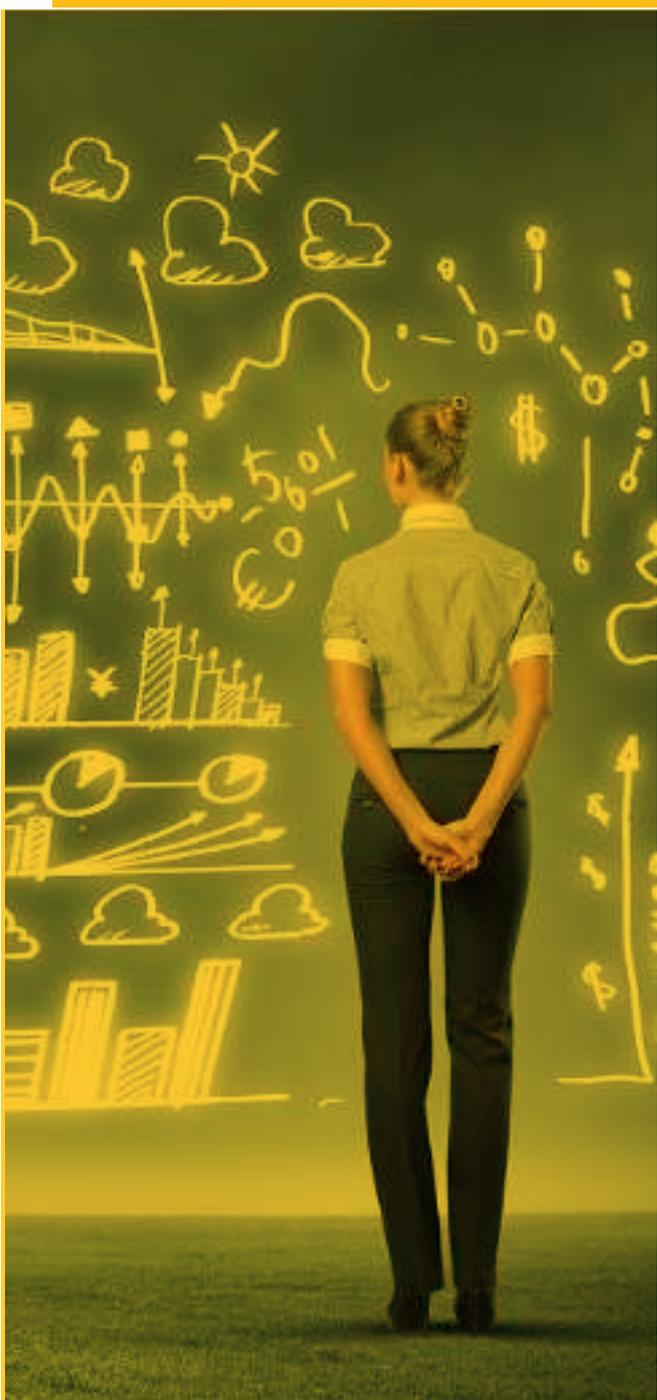
La inteligencia artificial, que en los últimos años está acelerando métodos de trabajo en todos los sectores, forma parte de los elementos a considerar en el empleo juvenil en Iberoamérica, ya que tiene el potencial de transformar e integrarse a las visiones de desarrollo local, regional e internacional, abriendo oportunidades en sectores clave a través de una mayor eficiencia y productividad laboral, mediante la creación de nuevos roles que demandan habilidades digitales avanzadas.

Con la educación adecuada en competencias tecnológicas (ciencia de datos, programación e inteligencia artificial), los jóvenes podrán participar de forma directa de esta revolución tecnológica, desempeñando roles más complejos y de mayor valor añadido, en lugar de enfrentarse a preocupaciones relacionadas con los avances en la automatización o siendo desplazados a zonas marginales que distorsionan el beneficio social que podría ofrecer lo que se ha logrado en estos ámbitos de digitalización e inteligencia artificial.

Marco Institucional



Empleabilidad En Iberoamérica



Es claro que los países hacen esfuerzos para atender la situación del empleo juvenil, desde el diseño de políticas, al desarrollo e impulso de programas y proyectos focalizados en la problemática. El grado de efectividad es de difícil evaluación y si bien, existen análisis, un marco regional de evaluación no parece estar disponible. En todo caso, la evidencia empírica y los datos indican que el tema debe seguir siendo parte central en el diseño o fortalecimiento de un marco de políticas en Iberoamérica.

Con el objetivo de describir algunas iniciativas, se han identificado intervenciones en los países, que denotan un enfoque diversificado, involucrando una combinación de políticas gubernamentales, programas específicos, colaboración internacional y asociaciones público-privadas. Este enfoque multidimensional busca no solo incrementar la tasa de empleo juvenil, sino también mejorar la calidad de las oportunidades laborales disponibles para los jóvenes en la región.

► Iniciativas país

Cada país en la región tiene políticas diseñadas para aumentar la empleabilidad de los jóvenes, las cuales se implementan a través de programas específicos. Estos programas suelen incluir formación profesional, educación técnica, incentivos para la contratación de jóvenes y subsidios para empleadores. Algunos ejemplos notables son:

Argentina:

El Programa **Fomentar empleo** del Ministerio de Capital Humano, se destaca por su enfoque en la capacitación adaptada a las demandas del mercado laboral y el apoyo integral en la búsqueda de empleo. Ha demostrado mejorar la empleabilidad de los jóvenes a través de prácticas laborales y formación profesional.

Brasil:

El **Programa Nacional de Acceso a la Enseñanza Técnica y Empleo (PRONATEC)** ofrece cursos técnicos y profesionales a jóvenes, proporcionando habilidades relevantes que aumentan su empleabilidad. La combinación de educación y formación práctica es un modelo replicado por otros países de la región.

El **Programa Jovem Aprendiz** obliga a las empresas de cierto tamaño a contratar jóvenes aprendices. Es notable por su enfoque en la formación dual, combinando educación y trabajo práctico, lo que ha probado ser efectivo en mejorar la empleabilidad de los jóvenes.



► Iniciativas país

Chile:

El **Programa +Capaz**, dirigido a jóvenes vulnerables, incluye cursos de capacitación en oficios y habilidades blandas, acompañados de prácticas profesionales que facilitan la inserción en el mercado laboral.

A su vez, la iniciativa **Emprende** ofrece formación y subsidios al empleo, además de promover el emprendimiento juvenil con incentivos fiscales y soporte técnico. Una iniciativa destacada es el sistema de bonificación a la contratación de jóvenes, que incentiva a las empresas a contratar personal joven, ofreciendo subsidios

directos. Ha apoyado la creación de numerosas startups lideradas por jóvenes, estimulando la innovación y el autoempleo.

México:

El programa **Jóvenes Construyendo el Futuro** ofrece capacitaciones y becas a jóvenes que no estudian ni trabajan, vincularlos con empresas y talleres para obtener experiencia práctica. Esta iniciativa ha facilitado la inserción laboral de cientos de miles de jóvenes en el mercado de trabajo, llenando además un vacío en sectores que necesitan mano de obra calificada.

Región centroamericana:

Promoción del Empleo Juvenil y de la Resiliencia en Centroamérica CaPAZ II

promueve el acceso de los y las jóvenes al empleo adaptando las ofertas de formación y cualificación profesional a las necesidades del mercado laboral y reduciendo las barreras de acceso para los y las jóvenes de comunidades con una alta incidencia de violencia. Además, el proyecto refuerza los servicios de orientación profesional y colocación, así como los enfoques de capacitación y tutoría en el servicio para promover una integración satisfactoria en el mercado laboral y en el empleo.



► Iniciativas país

España:

El **Sistema Nacional de Garantía Juvenil**, es un enfoque proactivo para asegurar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo, educación o formación después de terminar sus estudios o quedar desempleados.

Portugal:

El **Programa Impulso Joven**, focalizado en la capacitación y cualificación de jóvenes adultos, ofrece subsidios a la contratación y promueve la creación de empleo en sectores estratégicos. También fomenta la creación de startups lideradas por jóvenes emprendedores.



Organismos multilaterales y Supranacionales

Juegan roles fundamentales en el desarrollo y potenciación de programas destinados a mejorar la empleabilidad juvenil en Iberoamérica. Estos organismos facilitan recursos financieros, técnicos y estratégicos que apoyan la implementación de políticas efectivas y sostenibles.

■ Banco Interamericano de Desarrollo (BID):

Ha lanzado múltiples programas que apoyan la educación técnica y la capacitación laboral en toda la región, financiando proyectos que integran a los jóvenes en el mercado laboral con habilidades demandadas. Este organismo ofrece tanto financiación como expertise técnico, facilitando el intercambio de buenas prácticas y tecnologías eficientes.

La **División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID (LMK)** en estrecha colaboración con los países de América Latina y el Caribe trabaja en elevar la calidad de los empleos, promover el acceso a trabajos productivos con cobertura de seguridad social y fomentar una fuerza laboral productiva, preparada para mercados laborales en constante cambio, con las habilidades que demandan los sectores productivos mo-

dernos, digitales y más ecológicos, y con la oportunidad de aprender y adquirir nuevas habilidades a lo largo de la vida y adaptarse al futuro del trabajo.

El **BID Lab** es una plataforma de innovación del BID que apoya proyectos tecnológicos para mejorar la empleabilidad juvenil. Esto incluye iniciativas de formación digital, plataformas de empleo y proyectos que promueven el emprendimiento tecnológico entre los jóvenes.

■ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL):

La CEPAL y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (UNDESA) desarrollaron el proyecto **Políticas y programas para jóvenes con discapacidad en América Latina**, el cual tuvo como objetivo promover la inclusión de los jóvenes con discapacidad en los programas y políticas nacionales para la integración social y el desarrollo inclusivo en tres países de América Latina: Argentina, Ecuador y Perú. Siendo los principales beneficiarios del proyecto los encargados de formular políticas, miembros de parlamento, funcionarios gubernamentales a cargo de los temas de juventud, de programas de empleo y de la situación de personas con discapacidad.

Organismos multilaterales y Supranacionales

Organización de Estados Iberoamericanos (OEI):

El **Programa de Movilidad Académica Paulo Freire Plus** promueve la movilidad de estudiantes, profesores e investigadores entre los países iberoamericanos. Aunque se centra en la educación y la investigación, tiene un impacto indirecto en la empleabilidad al mejorar la calidad de la formación académica y profesional de los jóvenes.

Programa Iberoamericano de Juventud de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB):

Este programa coordina y promueve políticas públicas de juventud en los países miembros. Su objetivo es fortalecer las instituciones que trabajan con jóvenes y mejorar las políticas de empleo y emprendimiento juvenil.

Banco de Desarrollo de América Latina (CAF):

Implementa programas que combinan formación técnica con habilidades blandas, buscando mejorar tanto la preparación como las tasas de empleo entre los jóvenes en Iberoamérica. Entre estos programas se encuentra la iniciativa **Serie Desafíos**, una colaboración entre Agenda CAF, PNUD LAC, y OIJ Digital enfoca-

da en empoderar a los jóvenes para liderar cambios sostenibles. Esta iniciativa ofrece cuadernillos que abordan temas críticos como inclusión, gobernabilidad y medio ambiente, proporcionando análisis detallados y estrategias innovadoras para superar desafíos contemporáneos.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la formación Profesional (OIT/Cinterfor):

Institución especializada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1963 y que tiene por misión principal promover la mejora continua de la formación profesional en América Latina y el Caribe, facilitando el intercambio de conocimientos, buenas prácticas y recursos entre los países miembros. CINTERFOR trabaja en colaboración con gobiernos, empresas, sindicatos y organismos internacionales para fortalecer la capacitación laboral y mejorar la empleabilidad en la región, adaptándose a las nuevas demandas del mercado de trabajo.

Foros y Cumbres Regionales

Desde la perspectiva del marco institucional, las políticas públicas y los foros regionales en Iberoamérica se pueden identificar varias experiencias clave que han contribuido significativamente a la mejora de la empleabilidad juvenil. Estos esfuerzos se centran en la coordinación entre diferentes niveles de gobierno y la participación de múltiples actores, incluidas organizaciones no gubernamentales, el sector privado y organismos internacionales.

■ **Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno - Encuentro empresarial iberoamericano:**

Ha sido un foro crucial para el diálogo político y la cooperación entre los países de América Latina, España y Portugal. Esta cumbre ha tratado regularmente temas relacionados con la juventud y la educación, incluyendo la empleabilidad de los jóvenes. Los compromisos adquiridos en estas cumbres han llevado a la implementación de políticas coordinadas a nivel regional. Desde el año 2015 se dio un nuevo rumbo a las cumbres, acompañándolas de un nuevo concepto de encuentros empresariales más participativos y sobretodo con el compromiso de seguimiento de los mandatos y recomendaciones de las cumbres.

■ **Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ):**

Es un organismo que promueve la cooperación en materia de juventud entre los países iberoamericanos. La organización ha sido instrumental en el desarrollo de estrategias y programas dirigidos a mejorar las oportunidades para los jóvenes, incluyendo la empleabilidad y el emprendimiento.

Foros y Cumbres Regionales

■ Programa Iberoamericano de Juventud:

Este programa, impulsado por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), busca fomentar políticas de juventud eficaces que incluyan la empleabilidad de los jóvenes. A través de este programa, se han compartido mejores prácticas y se ha trabajado en la elaboración de políticas más efectivas a nivel transnacional.

■ Foros de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC):

La CELAC ha organizado diversos foros que abordan la integración económica y social, donde la empleabilidad juvenil ha sido un tema de discusión recurrente. Estos foros han servido para que los países miembros compartan estrategias y avancen hacia políticas más integradoras y efectivas para la juventud.

■ Organización Internacional de Empleadores (OIE):

Es la red más amplia del sector privado del mundo. La OIE representa al sector empresarial en los debates sobre cuestiones de política social y de empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Naciones

Unidas, el G20 y otros foros emergentes. Durante los últimos cien años y en nombre de los más de 150 miembros, se aprovecha la experiencia, conocimientos y promoción incomparables con el objetivo de influir en los debates sobre las cuestiones más apremiantes para las empresas y los empleadores de todo el mundo.

■ Reuniones de la Comisión Técnica (RCT):

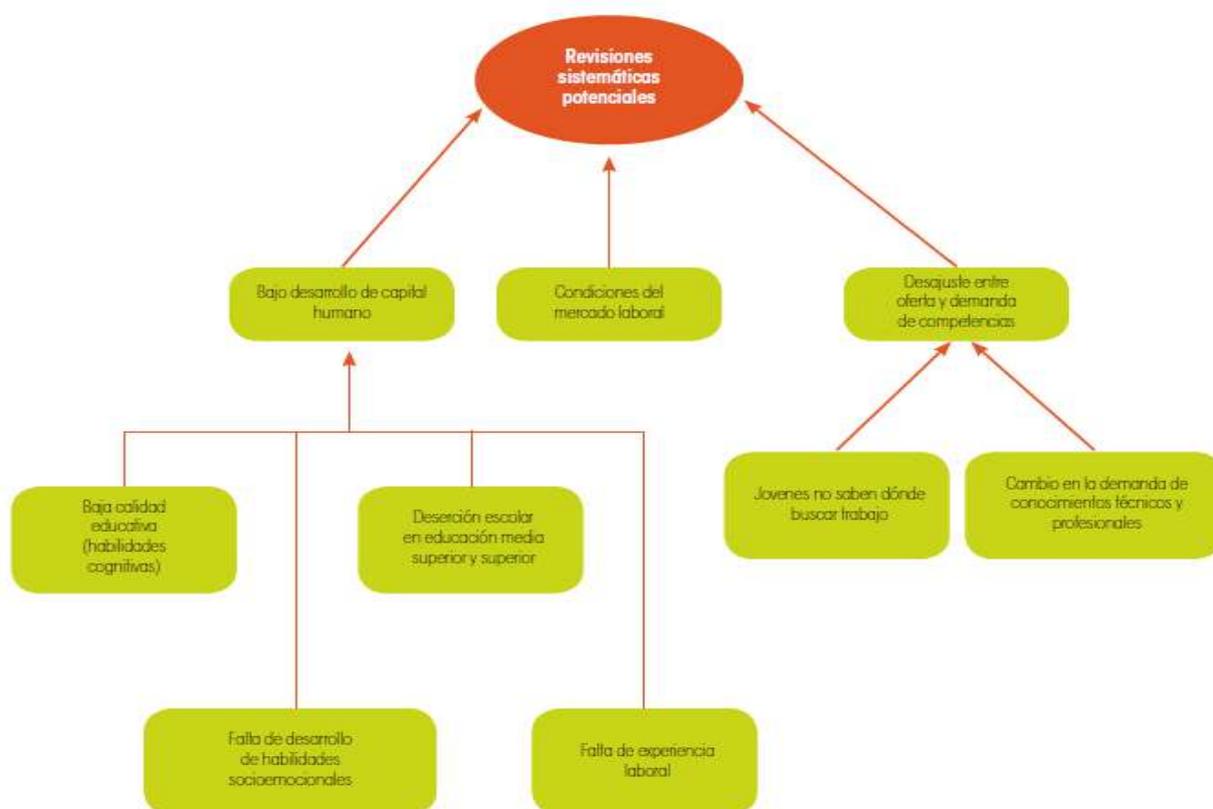
Es un foro que se celebra cada dos años (en un país diferente), en el que participan representantes de organismos nacionales especializados en materia de formación y desarrollo de recursos humanos de Estados Miembros de la OIT de las Américas y Europa examinan y discuten los temas actuales de la formación, intercambian experiencias y proponen nuevas actividades de cooperación de su interés. Está conformada por los más altos dirigentes responsables de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de las instituciones nacionales especializadas en formación y desarrollo de recursos humanos, integrantes de OIT/CINTERFOR.

Políticas públicas y Presupuestos

Las políticas públicas de empleabilidad juvenil son aquellas acciones planificadas y ejecutadas por el Estado para promover la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo. Su relevancia radica en la importancia de garantizar oportunidades laborales para este sector de la población (Rees & Rees, 2022)(Hazra, 2021), que suele enfrentar dificultades a la hora de acceder a empleos de calidad. A través de políticas específicas, se busca mejorar la empleabilidad de los jóvenes, brindándoles herramientas y oportunidades para desarrollar su potencial y contribuir al desarrollo económico y social del país.

La empleabilidad juvenil abarca aspectos como la formación académica, las habilidades técnicas y transversales, la experiencia laboral, la capacidad de adaptación al cambio, la actitud proactiva, las perspectivas de la digitalización, entre otros. Es fundamental que los jóvenes tengan una sólida base educativa, pero también es crucial que desarrollen competencias blandas como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución de problemas, para ser más atractivos para los empleadores y tener éxito en el mercado laboral actual. (Espinoza and Gallegos 2020).

Causas inmediatas y subyacentes de la baja inserción laboral de los jóvenes



Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. 2019.

Políticas

Empleabilidad

01

Programas de capacitación y educación vocacional: Estos programas proporcionan a los jóvenes habilidades técnicas y profesionales que son demandadas en el mercado laboral. Pueden incluir cursos de formación en habilidades específicas, pasantías, aprendizajes y programas de certificación en diversos campos. Este tipo de programas tiene muy buena capacidad de cobertura, en particular en economías de poca complejidad o donde el nivel de escolaridad se mantiene en números bajos.

02

Subsidios a empleadores: Los gobiernos pueden ofrecer incentivos financieros a los empleadores para contratar a jóvenes, especialmente aquellos que enfrentan barreras para acceder al empleo, como la falta de experiencia laboral o nivel educativo bajo. No obstante, este tipo de política no es concluyente y no se dispone de evidencias que permitan verificar su efecto. Aunque no deberían descartarse, los subsidios deben tratarse con cuidado para evitar efectos que pueden ser negativos respecto al efecto positivo deseado.

03

Mentoría y asesoramiento profesional: Estos programas conectan a los jóvenes con profesionales experimentados que pueden proporcionar orientación, consejos y apoyo para la búsqueda de empleo, desarrollo de carrera y toma de decisiones educativas. Bolsas de empleo juvenil y programas de mentores son propuestas de muy buen alcance, y en particular, pueden trabajar elementos como la brecha digital intergeneracional, por ejemplo, adultos con limitada capacidad digital, pero con amplia experiencia laboral, respecto a jóvenes digitales iniciando la inserción laboral.

04

Políticas de inclusión y equidad: Es importante abordar las barreras estructurales que enfrentan ciertos grupos de jóvenes, como aquellos de comunidades marginadas, personas con discapacidades o migrantes. Esto puede implicar políticas para combatir la discriminación en el lugar de trabajo y garantizar el acceso equitativo a oportunidades de empleo y desarrollo profesional. Las brechas laborales por género son persistentes y continúan siendo muy elevadas. En el segundo trimestre de 2023 la tasa de participación laboral femenina regional fue del 51%, 23 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (74%). La tasa de ocupación de las mujeres fue del 47%, siendo inferior en 22,5 puntos porcentuales a la de los hombres (69,6%), OIT-2023.

Políticas

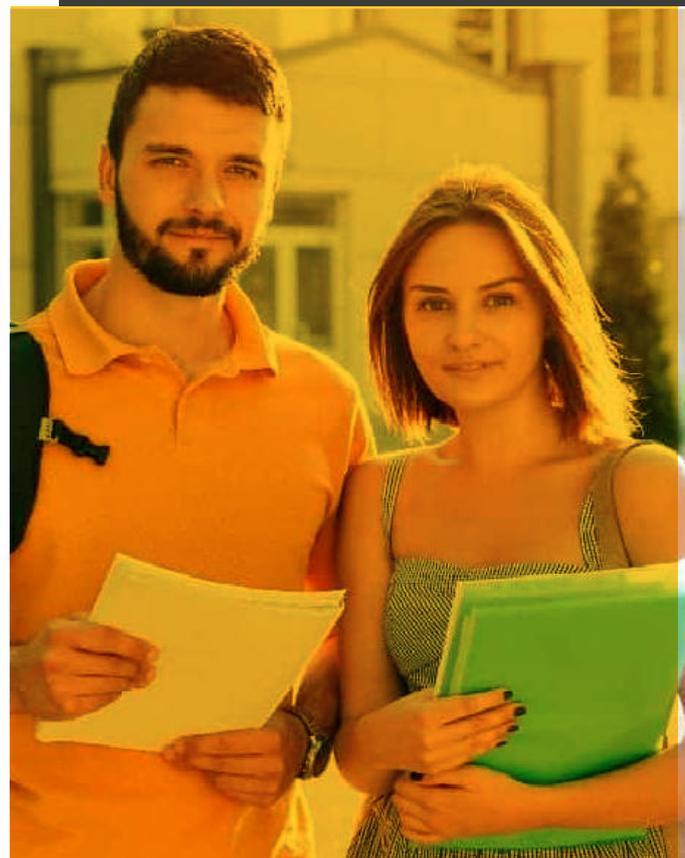
Empleabilidad

05 Iniciativas de emprendimiento juvenil:

Fomentar el espíritu empresarial entre los jóvenes puede ayudarles a crear sus propias oportunidades de empleo. Los programas de apoyo al emprendimiento juvenil pueden incluir capacitación empresarial, acceso a financiamiento y asesoramiento para el desarrollo y la gestión de negocios. En este ámbito se debe tener particular cuidado en diferenciar qué tipo de emprendimiento se busca propiciar, teniendo en cuenta, que puede haber muchos casos de emprendimientos de subsistencia y de valor.

Los emprendimientos de subsistencia están orientados a generar ingresos para el día a día, sin planificación ni visión de crecimiento. Por lo tanto, suelen tener un bajo nivel de innovación y valor agregado, y poca formación del personal. Los emprendimientos de subsistencia también se caracterizan por tener un bajo nivel de productividad, debido a la falta de un plan de negocio claro, acceso limitado a la tecnología y alto costo del capital financiero.

Los emprendimientos de valor, por otro lado, están orientados a ofrecer al consumidor algo más que el producto o servicio que motivó su intención de compra. La propuesta de valor es lo que hace a un emprendimiento único, independientemente de si ofrece un producto o servicio que ya exista en el mercado. La propuesta de valor es lo que permite que el propósito y los objetivos del negocio se mantengan en el tiempo y se cumplan. Este tipo de emprendimiento requiere un grado de formación, propia o incorporada, y muchas veces un ecosistema que propicie su implementación.



Políticas

Empleabilidad

06

Flexibilización del mercado laboral: Algunas medidas, como la reducción de las barreras de entrada al mercado laboral, la flexibilización de las regulaciones laborales y la promoción del trabajo a tiempo parcial o flexible, pueden mejorar las oportunidades de empleo para los jóvenes al hacer que sea más fácil para los empleadores contratar personal joven. La pandemia del COVID marcó una nueva configuración de posibilidades y la generación de millennials y generación Z apuestan a que esta modalidad híbrida se consolida, ya que permite la conciliación de la vida familiar y laboral. Por otro lado, en un mundo hiperconectado, muchos segmentos laborales tienen una alta predisposición para este enfoque.

07

Integración efectiva de la digitalización: Es necesario que los jóvenes participen de forma integral de los avances en los procesos de digitalización, que sean parte central de las herramientas (inteligencia artificial, aprendizaje profundo), métodos (robotización, automatización), ecosistemas (redes sociales, marketplaces, redes laborales) y procesos de hiperconvergencia en los entornos laborales, de manera que esto no sea preocupación, sino catalizadores para su desarrollo humano, profesional y social.





Políticas Empleabilidad

Está claro que la modalidad híbrida y la incorporación de nuevos sectores en los mercados laborales, requiere de una infraestructura que forme parte de la complementariedad de políticas y condiciones sociales en los países. Según la UNCTAD, la participación del total de proyectos de inversión extranjera directa (IED) completamente nuevos en los países menos adelantados (PMA) ha caído del 3% a mediados de la década de 2010 a solo el 1%. Además, la IED en países de renta baja y media-baja ha disminuido en un tercio en las últimas dos décadas. Los flujos de inversión global favorecen cada vez más a sectores en países desarrollados y en los principales mercados emergentes. Este enfoque ajustado tiende a excluir a los países más pequeños y menos desarrollados, agravando sus vulnerabilidades económicas.

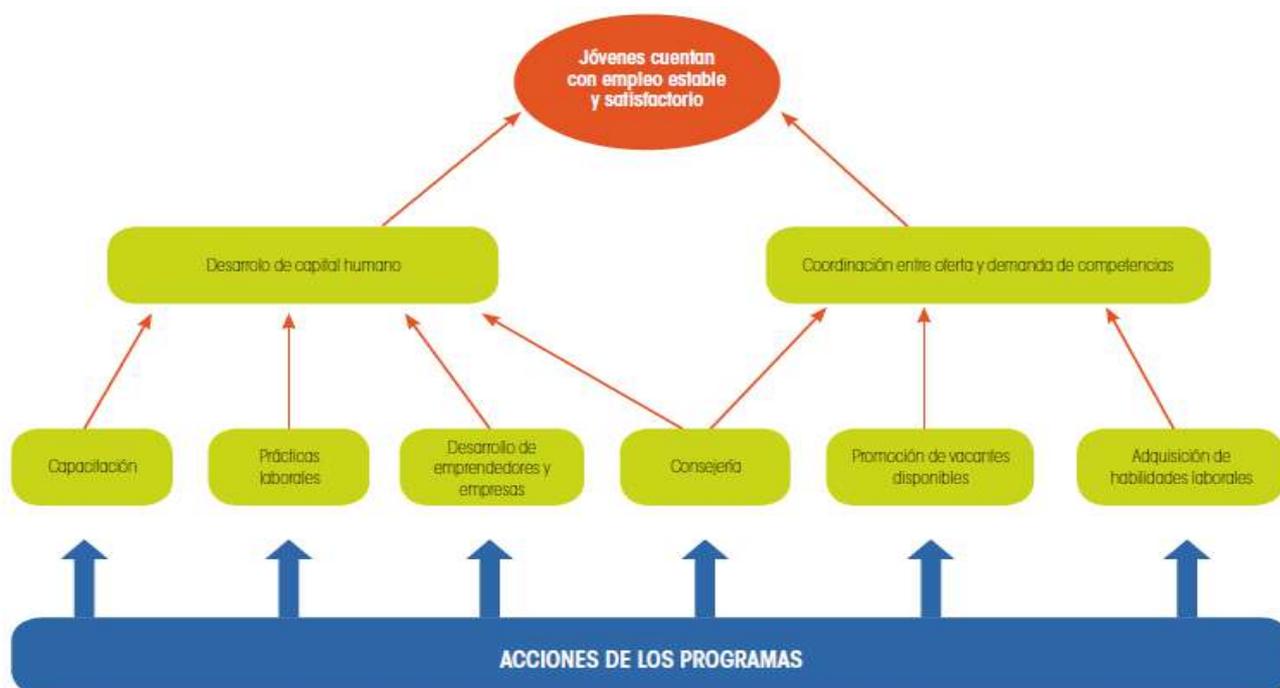
Dentro de los factores clave para el éxito de las políticas y programas de empleabilidad juvenil, se pueden identificar una serie de elementos fundamentales que han demostrado ser eficientes en diversos casos, la experiencia empírica puede no ser exhaustiva ni conclusiva, pero sí es posible confirmar un espectro para la debida gestión.



Un elemento central es la adaptación de las estrategias a las necesidades específicas del mercado laboral local, lo cual se logra a través de un análisis detallado de la situación y requerimientos de cada región. Además, la colaboración estrecha de los gobiernos con empresas y organizaciones del sector juega un rol crucial en la ejecución exitosa de estos programas. Establecer alianzas estratégicas y aprovechar los recursos y conocimientos de socios potenciales permite no solo generar oportunidades laborales, sino también crear una red de apoyo que contribuye al desarrollo integral de los jóvenes. Es importante destacar la importancia de la evaluación continua de los resultados obtenidos.

Para garantizar la efectividad y sostenibilidad de los programas, es necesario monitorear y analizar constantemente el impacto que están generando. De esta forma, se podrán realizar ajustes y mejoras que permitan maximizar los resultados y optimizar los recursos disponibles. De forma general, la adaptación, colaboración, innovación y evaluación se posicionan como pilares fundamentales para el éxito de los programas de empleabilidad juvenil. Solo a través de la implementación de estrategias que integren estos aspectos clave será posible lograr un verdadero impacto y sostenibilidad en las iniciativas destinadas a mejorar el futuro laboral de los jóvenes en la región.

Medios para reducir la baja inserción laboral



Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. 2019.

Empleabilidad juvenil desde la perspectiva de las empresas y las instituciones educativas en Iberoamérica

Sector

Empresarial

86% de las empresas considera que las entidades educativas deberían **ajustar sus planes de estudio a las necesidades del mercado laboral**.

47% de las empresas encuestadas implementa medidas específicas para **reclutar y retener talento joven**, como ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, formación continua, flexibilidad laboral y diseño de planes personalizados de crecimiento profesional.

69% de las empresas **no conoce iniciativas** sobre empleabilidad juvenil en su sector.

57% de las empresas ha indicado que la **falta de experiencia**, es el mayor obstáculo que enfrentan los jóvenes al buscar empleo en sus respectivos sectores, seguido del déficit de competencias técnicas (52%), habilidades blandas (31%), bajos salarios (31%) y falta de oportunidades profesionales (29%).

Compromiso, la inteligencia y el pensamiento crítico son las **habilidades blandas** más valoradas. Entre las **habilidades técnicas** están el manejo de herramientas informáticas básicas y avanzadas, la competencia en idiomas, particularmente el inglés. También destaca lenguajes de programación y el uso de inteligencia artificial.

Sector

Educativo

52% de las instituciones educativas hacen **estudios o análisis** para mejorar la empleabilidad.

60% de las instituciones educativas realizan un **monitoreo** completo de la inserción laboral de sus estudiantes al mercado laboral.

El **41%** manifestó contar con **equipos** dedicados para este fin.

61% de las entidades ha participado o **participa en iniciativas** del gobierno o gremios empresariales en torno a la empleabilidad laboral juvenil de sus estudiantes.

44% de las entidades encuestadas declaran que los estudiantes egresados de su institución, tardan **menos de 6 meses en encontrar trabajo** en su campo de estudio.

Los recursos que se ofrecen a los estudiantes para que adquieran experiencia laboral durante sus estudios son **las prácticas profesionales (38%) y las pasantías (19%)**.

Para mejorar la conexión entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, **las alianzas con las empresas**, ha sido la opción más votada por las instituciones educativas encuestadas.

Entre las estrategias más relevantes que han implementado las instituciones para asegurar que los estudiantes adquieran habilidades técnicas relevantes, se encuentran: **alianzas con el sector productivo, actualización de planes de estudio y capacitación docente**.

Visión de las organizaciones empresariales iberoamericanas

La empleabilidad juvenil

desde la perspectiva de las empresas y las instituciones educativas en Iberoamérica.

Con el objetivo de complementar el diagnóstico y brindar un soporte sustentado en la percepción de la empleabilidad en Iberoamérica, se abrió un espacio de consultas a dos actores claves en este proceso: las empresas y las instituciones educativas de la región. Considerando que este vínculo es un binomio fundamental para el acceso al mercado laboral formal.

En cuanto al sector empresarial, el proceso de consultas se realizó en dos direcciones:

Uno, mediante aportaciones de las 25 organizaciones empresariales, miembros del Consejo

de Empresarios Iberoamericanos (CEIB) y de las 18 organizaciones de la Federación Iberoamericana de Jóvenes empresarios (FIJE), que representan a las más de 30 millones de empresas de la región, con el objetivo de obtener información actualizada de la empleabilidad en sus respectivos territorios, conocer iniciativas que se estén desarrollando en sus ámbitos de actuación, así como propuestas concretas que desde la perspectiva de las empresas, sean convenientes desarrollar para mejorar la empleabilidad juvenil.

Y en segundo lugar, se procedió a realizar un

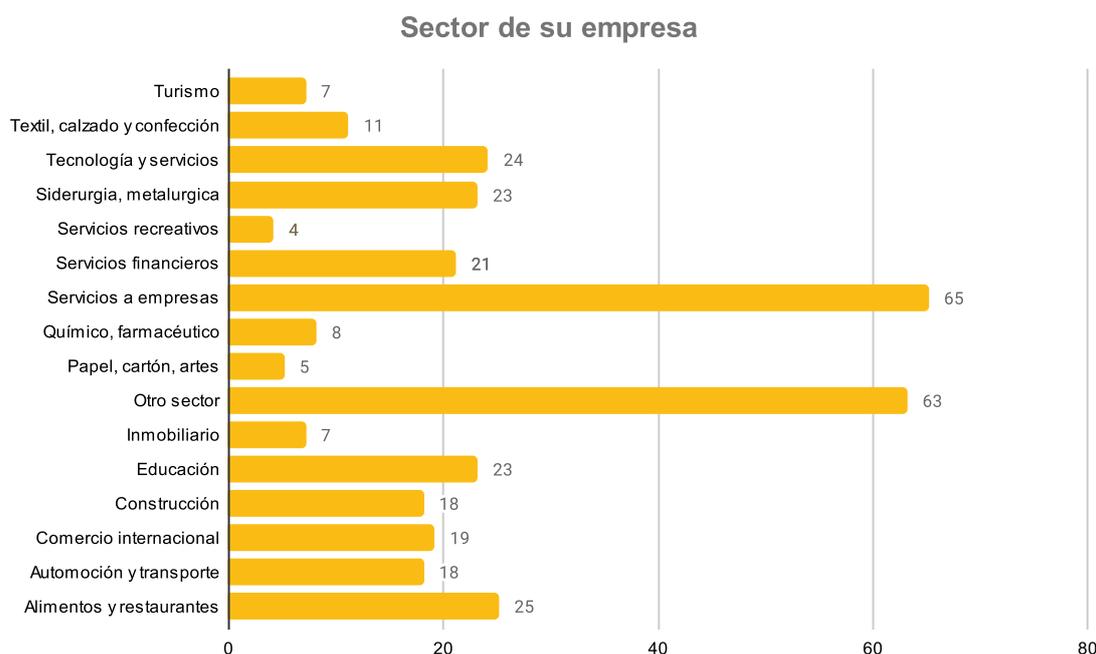
proceso de encuestas -abierto y participativo- en español y portugués, a una muestra significativa de 355 empresas de los 22 países del Espacio Iberoamericano, con el propósito de obtener información cuantitativa y cualitativa sobre aspectos claves de la empleabilidad juvenil de la región.

Desde el punto de vista de las instituciones educativas, se procedió a realizar el referido proceso de consultas mediante encuestas a 67 entidades educativas: universidades públicas y privadas, centros de formación técnico-profesional e institutos.

1. La perspectiva de las empresas:

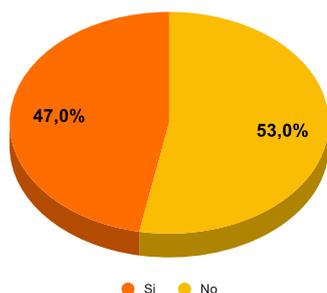
Resumen del Análisis Cuantitativo:

En relación al proceso de encuestas, se resalta la participación de empresas en Argentina, España, Ecuador. En cuanto a los sectores, la participación de las empresas fue muy variada, lo cual es muy positivo porque es muy representativa para el contexto del mercado laboral en un análisis de empleabilidad.

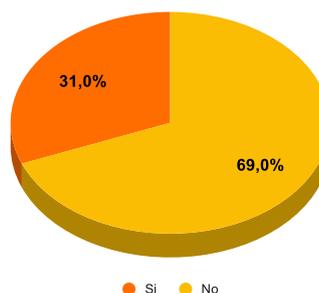


Se ha consultado a las empresas si existían políticas o medidas específicas para reclutar y retener talento joven, nos encontramos que hay una proporción similar, un 47% ha respondido que sí y un 53% ha indicado que no. Y en la misma línea, también se consultó si se conocía alguna iniciativa de empleabilidad juvenil en su sector, el 69% mencionó que no.

¿Su empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo dirigidos específicamente a empleados jóvenes?

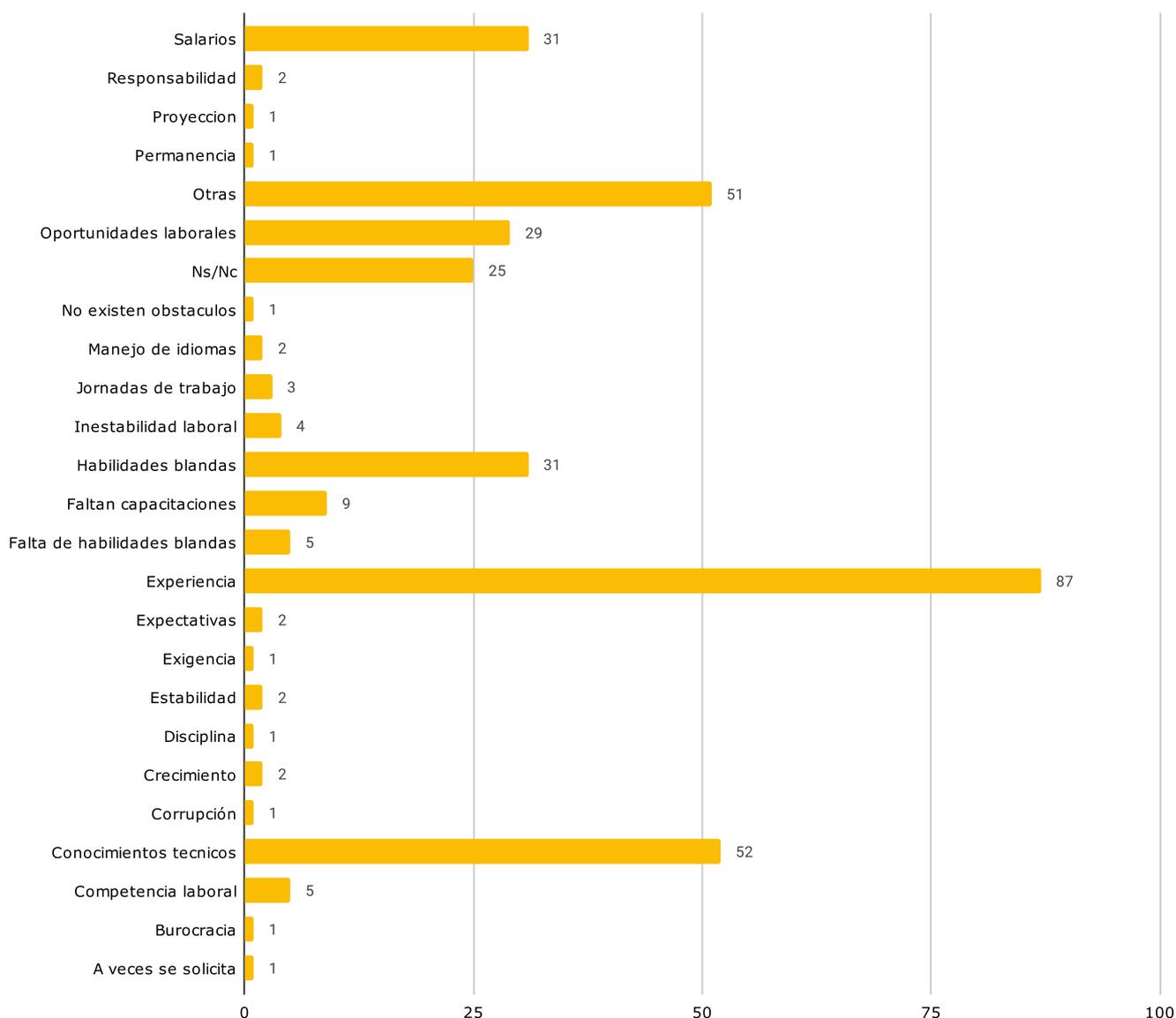


¿Conoce alguna iniciativa de empleabilidad juvenil en el sector?



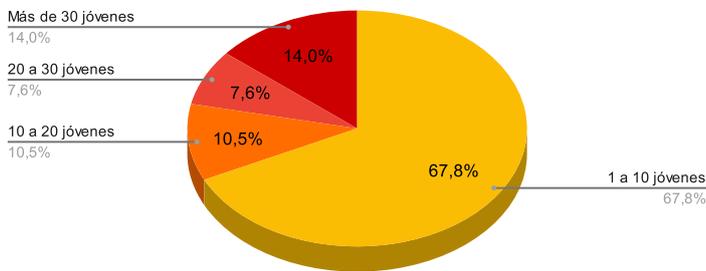
Se consultó, siempre desde la perspectiva empresarial cuáles eran los obstáculos de los jóvenes, si bien el menú de respuestas fue amplio, destaca el requerimiento de experiencia, lo que sería paradójico, seguido de las competencias técnicas que se necesitan en el sector. Los otros aspectos que podrían ser relevantes tienen que ver con las habilidades blandas, salarios y la misma oferta de empleo en el sector.

¿Cuáles obstáculos considera que enfrentan los jóvenes al buscar empleo en su sector?

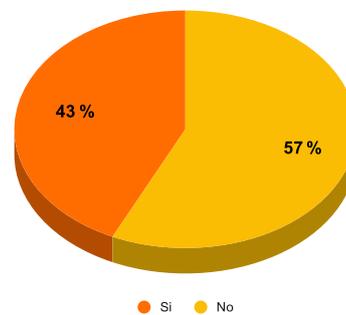


Una pregunta de gran relevancia fue conocer el número de jóvenes que, a criterio de las empresas, son contratados anualmente. Esta pregunta se propone como una medida en la que realmente las iniciativas de la empresa y el interés del empleo juvenil se han materializado. La mayoría indicó que un rango entre 1 a 10 jóvenes. Para lo cual, el 57% afirma que no tiene programas específicos orientados a los empleados jóvenes.

¿Cuántos jóvenes son contratados por su empresa anualmente?

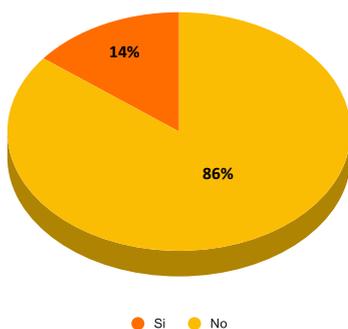


¿Su empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo dirigidos específicamente a empleados jóvenes?

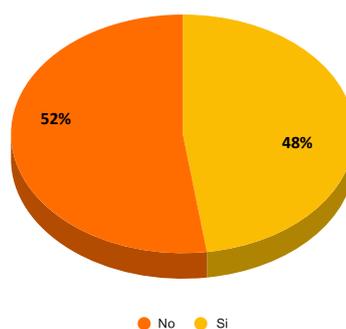


Haciendo la vinculación del sector empresarial con el sector académico, el porcentaje más amplio (86%) de consultados considera que las entidades educativas deberían preparar más apropiadamente a los jóvenes para el mercado laboral. En esta misma línea de nexos con el sector académico, un 48% afirma tener algún tipo de convenios. Esta percepción, es sin duda fundamental para identificar condiciones que articulen mejor estos dos actores claves para el empleo juvenil.

¿Cree que las instituciones educativas están preparando adecuadamente a los jóvenes para el mercado laboral?



¿Tiene convenios establecidos con instituciones educativas y sociales?



Resumen del Análisis Cualitativo:

En el análisis de las medidas para la captación y retención de talento joven, se distinguen tres categorías principales de respuestas:

- Medidas internas implementadas por las empresas.
- Acciones externas.
- Ausencia de estrategias concretas o que no aportan información relevante al respecto.

La primera categoría, que representa el 50,12% de las respuestas, engloba aquellas acciones desarrolladas dentro de las organizaciones. Estas iniciativas se desglosan de manera jerárquica según su frecuencia. Un 27% de los encuestados señala que las políticas de reclutamiento y retención de jóvenes se centran en ofrecer oportunidades de desarrollo

profesional, formación continua, y diseñar planes personalizados de crecimiento que garanticen la proyección individual dentro de la empresa. Estas respuestas destacan la importancia de asegurar itinerarios formativos estructurados y adaptados a las características de cada perfil profesional.

La flexibilidad laboral, comprendida como la posibilidad de ajustar la cantidad de días laborales, los horarios o la modalidad de trabajo (ya sea presencial, remoto o híbrido), fue la segunda medida más mencionada, representando un 11% de las respuestas. Por su parte, un 9% de los encuestados alude a incentivos económicos, tales como mejoras salariales, bonificaciones por metas alcanzadas y

ayudas económicas adicionales, como una vía clave para la retención de talento. Por último, un 3% señala que el ofrecimiento de beneficios no monetarios, tales como un entorno laboral positivo, actividades de recreación y un trato respetuoso, también desempeña un papel relevante en la atracción y fidelización del talento juvenil.

El segundo grupo de medidas, correspondiente a un 35% de las respuestas, se enfoca en las acciones externas, es decir, en las iniciativas que conectan a las empresas con su entorno. Las alianzas estratégicas con instituciones educativas, como universidades y centros de formación profesional, junto con programas de formación dual, pasan

tías y ferias de empleo, emergen como herramientas clave para facilitar la inserción laboral juvenil. De estas, un 28% de los encuestados destaca la importancia de estas redes de colaboración para fortalecer la empleabilidad juvenil. De manera más reducida (5%), se menciona la participación en programas públicos orientados a la capacitación y empleo juvenil. Asimismo, un 2% señala el uso de medios de comunicación y campañas en redes sociales como una estrategia relevante para el reclutamiento de jóvenes.

Finalmente, un 14,88% de las respuestas refleja la ausencia de medidas específicas de reclutamiento y retención, o bien, la falta de claridad en cuanto a su implementación dentro de las

organizaciones.

En relación con el conocimiento o reconocimiento de **iniciativas enfocadas en la empleabilidad juvenil** dentro de cada sector, solo el 26% de los encuestados afirma que sí identifica o menciona acciones específicas. En contraste, el 74% restante no tiene claridad al respecto o prefirió no responder.

Dentro del grupo que reconoce la existencia de estas iniciativas, las respuestas se agrupan en tres categorías principales. El primer grupo, que corresponde al 6% de los encuestados, hace referencia a **programas o políticas públicas que operan a nivel local, provincial o nacional**, destacando acciones promovidas por el gobierno en cada contexto.

El 12% menciona la existencia de convenios con universidades, escuelas y otros centros educativos. En este caso, se destacan modelos como la formación dual, las prácticas profesionales y los programas de pasantías como herramientas clave para mejorar la empleabilidad juvenil. También se mencionan alianzas con fundaciones, asociaciones civiles y redes nacionales de servicios educativos, lo que refleja un enfoque colaborativo entre distintos actores.

Finalmente, el 8% reconoce tanto iniciativas propias como aquellas desarrolladas por otras empresas, señalando que estas acciones facilitan el networking y el intercambio de buenas prácticas. Entre las principales estrategias inter

nas mencionadas están los programas de formación continua, planes de desarrollo ajustados a los intereses de los empleados jóvenes, la flexibilidad en horarios y modalidades de trabajo (remoto o híbrido), así como incentivos económicos y beneficios emocionales. Algunas organizaciones también destacaron su participación en ferias de empleo y la creación de "semilleros" para jóvenes talentos, además de políticas específicas que apoyan la incorporación al primer empleo.

En el análisis de las **habilidades más valoradas para los jóvenes que buscan empleo** en distintos sectores, se destacan varias competencias clave:

- La **proactividad** es una de las cualidades más mencionadas, valorán-

dose la iniciativa y la disposición para actuar sin necesidad de esperar instrucciones. Esto incluye atributos como la motivación, la ambición de superación y el deseo de aprender, que reflejan una actitud positiva hacia el trabajo.

- Otra competencia clave es la **responsabilidad y el compromiso**, considerados esenciales por la mayoría de las organizaciones. Estas cualidades reflejan la capacidad de los jóvenes para mostrar dedicación y lealtad, no solo hacia la empresa, sino también hacia las tareas que desempeñan y sus compañeros de equipo. En línea con ello, la adaptabilidad emerge como una habilidad igualmente importante. Las empresas valoran que los jóvenes sean capaces de ajustarse rápidamente a

cambios y de enfrentar nuevas situaciones, a menudo bajo presión. Esta flexibilidad se complementa con la resiliencia y la inteligencia emocional, que permiten gestionar los desafíos de manera efectiva.

- Siguiendo esta idea, el **trabajo en equipo** también se destaca como una competencia fundamental. La capacidad de colaborar eficientemente con otros resulta indispensable en casi cualquier entorno laboral. Además, se considera crucial contar con habilidades como la comunicación asertiva, la empatía y la cooperación, que contribuyen a crear un ambiente de trabajo armónico y productivo.

- En términos de **conocimientos**, se destacan tanto los **saberes técnicos**

cos específicos de cada sector como los conocimientos generales que aumentan la competitividad, como los idiomas y el manejo de herramientas digitales. Además, la comunicación eficaz, tanto escrita como verbal, es considerada un pilar para garantizar una participación activa y la confiabilidad en el entorno laboral.

- Por otro lado, competencias como el **pensamiento crítico**, la **resolución de problemas** y la **creatividad** son muy apreciadas, ya que permiten a los jóvenes enfrentar desafíos y aportar soluciones innovadoras. Estas habilidades analíticas son esenciales en un entorno laboral en constante cambio.

- Finalmente, se destaca la importancia del **apren-**

dizaje continuo, que refleja la necesidad de estar en constante desarrollo y actualización. La capacidad para aprender rápidamente y adaptarse a nuevas demandas es vista como una ventaja competitiva clave.

Este análisis pone de manifiesto la importancia de una combinación equilibrada entre habilidades técnicas y, sobre todo, blandas, para que los jóvenes puedan destacar en el mercado laboral actual.

La pregunta sobre **los obstáculos que enfrentan los jóvenes** al buscar empleo en diversos sectores aborda tanto las barreras culturales como las dificultades de acceso que esta población enfrenta en el mercado laboral actual.

La respuesta más desta-

cada (29,10%) señala la **"falta de experiencia"**, una característica común en quienes comienzan su trayectoria laboral. En estrecha relación con esta causa, el 22,91% identifica la **"escasez de oportunidades"**, refiriéndose a la falta de ofertas laborales y la alta competencia que afecta a los jóvenes. Este panorama limita la obtención de experiencias prácticas, altamente valoradas por los empleadores, pero a menudo inaccesibles para quienes inician sus carreras.

El "desajuste entre la formación académica y las demandas del mercado laboral" fue destacado por el 21,70% de los participantes. Esto hace referencia a cómo la rápida evolución tecnológica puede dejar obsoletos rápidamente, los

conocimientos adquiridos en la formación tradicional, además de la necesidad de habilidades específicas como el manejo de idiomas, la experiencia en labores manuales, o conocimientos técnicos en ciertos rubros.

Asimismo, los "bajos salarios y condiciones de contratación" fueron señalados como un obstáculo por el 8,9% de los encuestados, al no satisfacer las expectativas de los jóvenes, quienes perciben una disparidad entre sus proyecciones y las realidades salariales del mercado laboral actual.

Por último, el 6,8% de los participantes optó por no responder esta pregunta, y las respuestas que caracterizaron descriptivamente a los jóvenes serán analizadas

en la siguiente sección.

En cuanto a las **habilidades consideradas escasas entre los jóvenes**, las respuestas se agrupan en dos grandes categorías: "Hard Skills" y "Soft Skills". Las habilidades técnicas (Hard Skills) representan el 29,21% de las menciones, mientras que las habilidades blandas (Soft Skills) alcanzan el 68,80%, evidenciando una diferencia notable y la necesidad de una integración entre ambas para una empleabilidad exitosa.

Las Hard Skills mencionadas incluyen habilidades específicas como la comunicación oral y escrita, la interpretación de textos e instrucciones, el manejo de herramientas informáticas básicas, y la competencia en idiomas, particularmente el inglés. También

destacan la actualización en programas informáticos avanzados, lenguajes de programación y el uso de inteligencia artificial, así como habilidades manuales para ciertos oficios.

Por su parte, las Soft Skills reciben mayor detalle y atención en la opinión general. "Compromiso y permanencia" es el código más frecuente, con un 22,47% de menciones, y se vincula con la falta de compromiso y estabilidad señalada en la sección anterior. Esta percepción incide directamente en la rotación del personal y evidencia un desafío cultural global que requiere una revisión a fondo.

La segunda categoría de habilidades blandas se relaciona con el "carácter", abarcando atributos

como la madurez, la inteligencia emocional, la empatía y la tolerancia a la frustración (10,39%). Estos aspectos, aunque individuales, reflejan una demanda de habilidades personales con potencial para ser abordadas estructuralmente. Otras habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad ocupan un tercer lugar (8,70%), seguidas por la capacidad para el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, y la resiliencia, que en conjunto representan el 14,60%.

Finalmente, los encuestados mencionaron la responsabilidad (6,74%) y la proactividad, autonomía y actitud positiva (5,90%) como habilidades deseables en los jóvenes. Si bien un pequeño porcentaje (1,99%) no percibe una

carencia de aptitudes entre los jóvenes, la tendencia general sugiere áreas clave de mejora en habilidades tanto técnicas como personales para potenciar la inserción laboral juvenil.

La pregunta sobre los **convenios actualmente vigentes en las empresas** encuestadas muestra una división clara en dos grupos: un 49,16% de las empresas indicaron que sí participan en convenios, mientras que un 50,84% mencionó no tener convenios o no respondió.

Dentro del 49,16% que mantiene convenios, se identifican tres grandes tipos de acuerdos. El primer grupo, que representa el 37%, está compuesto por convenios con Universidades, Academias, Institutos, Centros educativos

superiores, escuelas de formación profesional, educación secundaria y programas de formación du. El segundo grupo, con un 8,16%, corresponde a convenios con Fundaciones, grupos empresariales con ofertas formativas, servicios educativos nacionales, organizaciones sociales, o bien acuerdos de colaboración con otras empresas.

Finalmente, el tercer grupo, que representa un 4%, se refiere a acuerdos con organismos gubernamentales en temas de empleo. Estos incluyen convenios con Ayuntamientos o Municipios, programas impulsados por Ministerios de Educación de diversas localidades, y la participación en políticas públicas nacionales a través de programas específicos.

Consideraciones:

El sector empresarial está siendo parte de la transformación de un entorno laboral cambiante, lo cual tiene que ver con cambios generacionales cuando se trata de jóvenes, quienes están más familiarizados con conceptos como el clima del entorno laboral, flexibilidad, modalidad, entre otros, que son conceptos relativamente recientes.

Las habilidades blandas son elementos centrales en el empleo, se espera que los jóvenes integren en su formación esas competencias y puedan aplicarlas, lo que aportaría a las condiciones laborales desde muchas perspectivas. Estas habilidades son parte integral de una nueva dinámica en las organizaciones y formarían parte de los elementos centrales en los procesos de formación que espera el sector empleador.

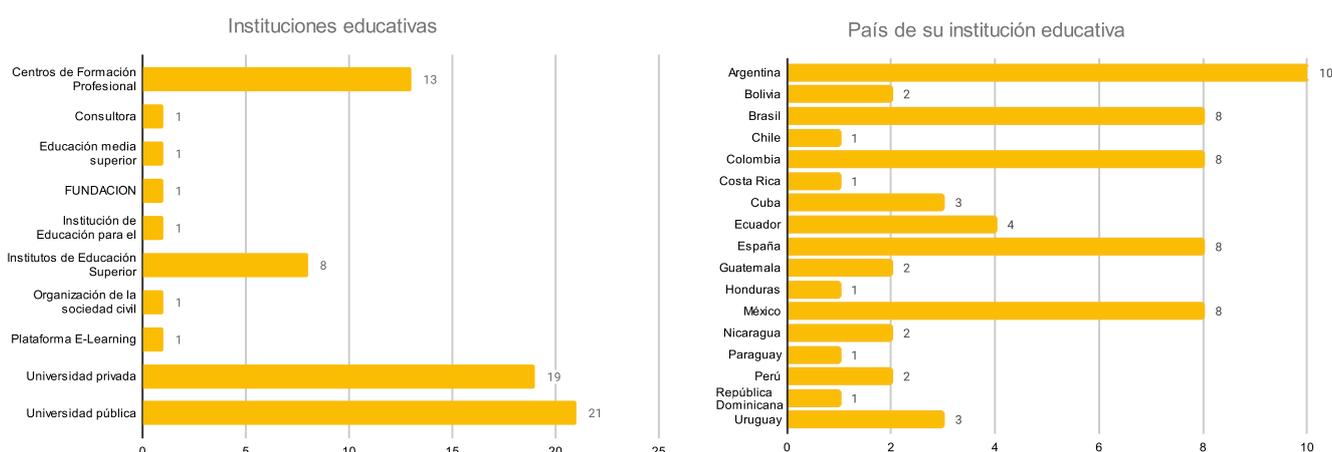
Finalmente, las empresas participantes están sensibilizadas en ubicar convenios o alianzas que les permita identificar perfiles jóvenes, lo cual es muy positivo, porque, la implementación de iniciativas de esta naturaleza, nacional, regional o local (inclusive internacional), tendrá una mejor posibilidad de éxito en la implementación.

2. La perspectiva de las entidades educativas:

Resumen del Análisis Cuantitativo:

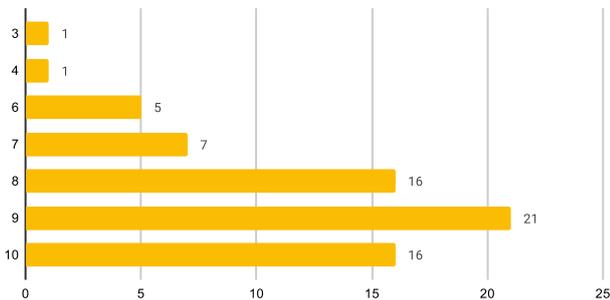
En relación al proceso de consultas mediante encuestas, desde la parte académica se buscó el mismo objetivo, obtener una percepción lo más amplia posible para comprender la dinámica del empleo juvenil desde las entidades que aportan formación. Para la encuesta se diseñaron consultas específicas asociadas con la dinámica entre estas entidades y el proceso o condiciones de salida de los jóvenes al mercado laboral.

La respuesta fue bastante positiva, alcanzando 67 entidades de nivel de educación superior (universidades públicas o privadas), seguido de centros de formación e institutos. Se alcanzó una cobertura de 17 países en Iberoamérica, siendo muy representativa la participación de Argentina, seguida de México, España, Colombia y Brasil.

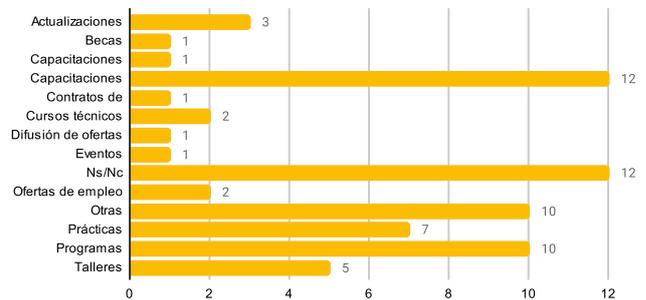


Entrando directamente en materia, la mayoría de las entidades consideran que la preparación de sus estudiantes es positiva, manteniendo un rango entre 8 y 10, para lo cual indicaron que había acciones para mejorar la empleabilidad.

¿Cómo calificaría la preparación de sus graduados para el mercado laboral?

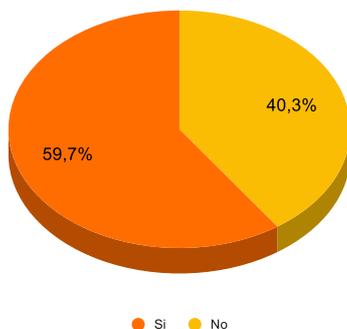


¿Qué programas, cursos o similares ofrece su institución para mejorar la empleabilidad de los estudiantes?

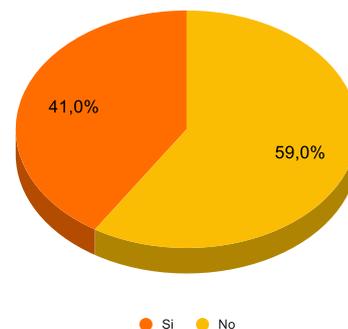


En esa misma línea, se identificó que, si bien existen iniciativas de seguimiento a la empleabilidad, hay limitaciones que son importantes para visualizar el ciclo del empleo juvenil posterior al ciclo de formación, un 60% afirmó hacer un monitoreo completo, y solo un 41% dispone de equipos dedicados a este monitoreo. Con lo cual, esto podría ser uno de los elementos que deberían ser parte de programas o esquemas de fortalecimiento a las entidades de formación.

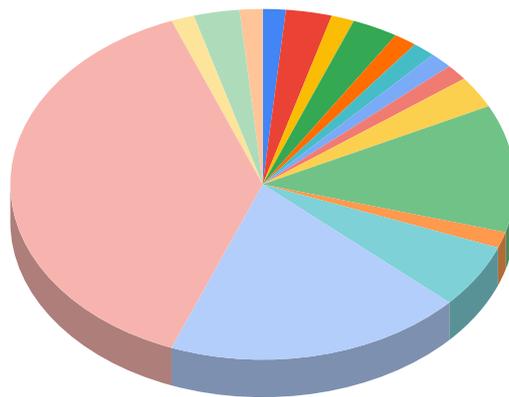
¿Su centro de formación monitorea la inserción laboral de sus graduados?



¿Su institución cuenta con un equipo interdisciplinario para monitorear la inserción laboral de sus estudiantes?



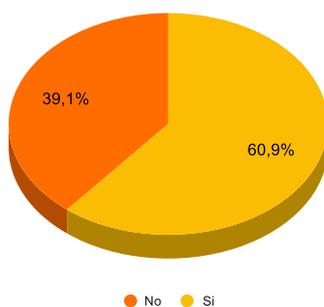
De manera específica, se hizo una consulta sobre recursos que se ofrecen a los estudiantes, prevaleciendo el desarrollo de prácticas profesionales y programas de pasantías como el esquema de mayor utilización por las entidades.



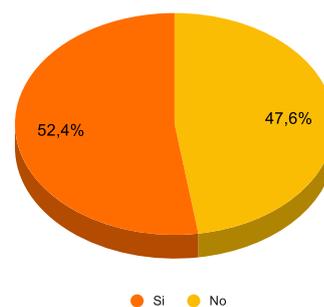
Es evidente que, para que existan estos programas es necesario que las entidades tengan que gestionar algunos programas específicos, alianzas o mecanismos para conectar a los jóvenes con las empresas, por lo que se consultó sobre este aspecto.

Es importante extraer de las respuestas, que solo un 61% de las entidades ha participado o participa en iniciativas del gobierno o gremios empresariales, lo que, en definitiva, resalta la relevancia de proponer mejores esquemas de articulación, comprender porque está brecha es amplia y qué condiciones podrían reducirla. Las entidades afirman con un grado (marginal) mayoritario, 52%, que hacen estudios o análisis para mejorar la empleabilidad, por lo que sería una gran iniciativa que estos resultados se conozcan o se vinculen a las iniciativas.

¿Ha participado o participa en alguna iniciativa gubernamental o gremial relacionada con empleabilidad?



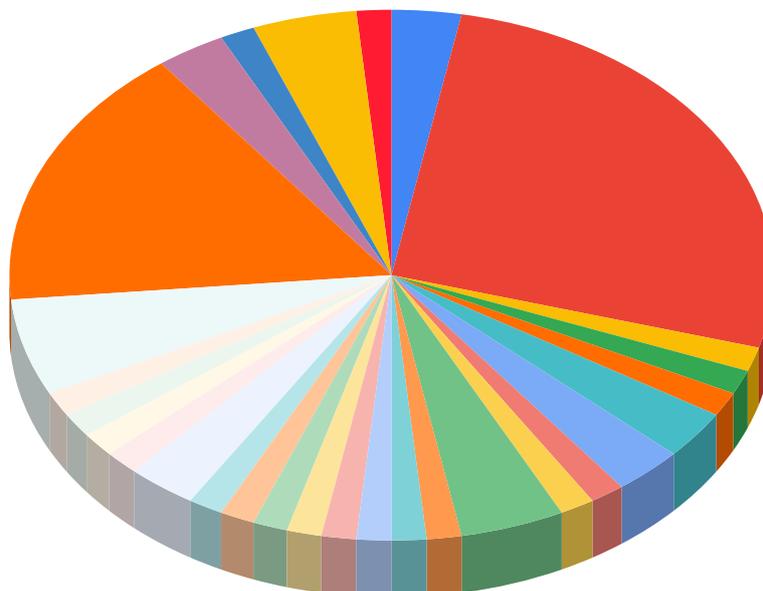
¿Su institución ha participado en estudios o investigaciones para mejorar la empleabilidad?



Finalmente, hemos consultado de forma directa como podría mejorar la conexión, la forma más clara de respuesta ha sido la alianza con empresas, y luego las propuestas se difuminan en muchas opciones, con lo cual, se confirma la necesidad de buscar enfoques de convergencia en el tema.

¿Cómo podría su institución mejorar la conexión entre la formación académica y las demandas del mercado laboral?

- Actualización
- Alianzas con empresas
- Capacitaciones
- Comentarios individuales
- Comunicación continua
- Convenios
- Cursos
- Encuestas
- Estrategias de comunicación
- Estudios de mercados
- Eventos
- Ferias de trabajo
- Formar redes
- Garantizando la empleabilidad
- Gestionando pasantías
- Implementando las microcertificaciones.
- Investigación
- Mapear las necesidades del sector
- Más relaciones públicas
- Materias enfocadas en la innovación
- Mayor exigencia
- Mejorando el departamento de vinculación de la institución
- Modelo de gestión para la inserción laboral
- Ns/Nc
- Otras
- Práctica profesional
- Procesos de formación específica
- Programas
- Sensibilización



Resumen del Análisis Cualitativo

En este apartado se sintetizan los hallazgos más relevantes del análisis cualitativo de la encuesta, desde la perspectiva de las universidades y otros centros académicos, resaltando las competencias valoradas por los empleadores, las estrategias de formación académica, los programas de empleabilidad y la conexión con el mercado laboral.

- Competencias Valoradas por los Empleadores

Los resultados de la encuesta reflejan la importancia de una combinación de **habilidades blandas** (soft-skills) y **técnicas** para el éxito en el mercado laboral. Entre las habilidades blandas más valoradas, destacan el trabajo en equipo, la proactividad, la adaptabilidad, y la inteligencia emocional. También se priorizan competencias en comunicación aserti-

vay resolución de problemas, indicando una preferencia por graduados que no solo puedan desempeñar tareas específicas, sino que también posean habilidades interpersonales y resiliencia en entornos cambiantes.

En cuanto a las habilidades técnicas, se valoran conocimientos en tecnología, análisis de datos, programación y manejo de idiomas, particular-

mente inglés. Este conjunto de competencias técnicas se refleja como respuesta a la digitalización y globalización del mercado laboral, en especial en sectores como tecnología, ingeniería y turismo, donde las habilidades específicas y la capacidad de aplicar conocimientos contextuales son cruciales.

- Estrategias para Asegurar Competencias Técnicas y Relevantes

Las instituciones han implementado varias estrategias para asegurar que los estudiantes adquieran habilidades técnicas relevantes. Entre las principales prácticas destacan:

- **Alianzas con el sector productivo:** Estas permiten a los estudiantes acceder a experiencias prácticas y al conocimiento actualizado de la industria, lo cual refuerza la pertinencia de la formación académica.
- **Actualización de**

currículos: La revisión constante de los planes de estudio busca alinearse con las demandas del mercado laboral mediante la incorporación de metodologías activas (PBL, estudios de caso) y tecnologías emergentes como inteligencia artificial y robótica.

- **Capacitación docente:** La actualización de los docentes y la contratación de profesionales con experiencia en la industria son clave para que los estudiantes obtengan

formación relevante y práctica.

Si bien existe un esfuerzo por parte de las instituciones participantes en la encuesta, se evidencia una falta de consistencia en la aplicación de estas estrategias, que a veces dependen de la iniciativa individual de las facultades o profesores. Esto sugiere la necesidad de un enfoque institucional más coherente y sistematizado para maximizar el impacto de estas medidas.

- Programas para Mejorar la Empleabilidad

Las instituciones han diversificado sus programas para mejorar la empleabilidad de sus estudiantes mediante:

1. Cursos técnicos y talleres: Incluyen desde el manejo de tecnologías específicas hasta habilidades blandas como liderazgo y comunicación efectiva.

2. Prácticas profesionales: Muchas instituciones implementan programas de prácticas y pasantías en colaboración con empresas, lo que permite a los estu-

diantes adquirir experiencia laboral antes de graduarse.

3. Educación continua y especialización: Las maestrías, cursos de actualización y certificaciones proporcionan una formación complementaria orientada al mercado laboral.

4. Apoyo en la inserción laboral: Las universidades ofrecen servicios de asesoría profesional, talleres para mejorar el perfil profesional y plataformas de búsqueda de empleo.

No obstante, un área de mejora es la implementación desigual de estos programas entre diferentes disciplinas, lo cual limita las oportunidades de ciertos estudiantes. Algunas respuestas indican la necesidad de institucionalizar estos esfuerzos, de modo que todos los estudiantes tengan acceso a los mismos recursos independientemente de su carrera.

- Recursos para Adquirir Experiencia Laboral

Las respuestas muestran una tendencia hacia la creación de oportunidades para que los estudiantes adquieran experiencia laboral durante su formación académica. Los recursos más comunes incluyen:

- **Prácticas y pasantías:** Consideradas como esenciales, pero limitadas en algunas carreras.

- **Convenios con empresas:** Facilitan la participación de estudiantes en proyectos reales.

- **Simulaciones y laboratorios:** Proporcionan un entorno controlado para el desarrollo de habilidades prácticas.

- **Emprendimiento y redes de apoyo:** Algunos programas fomentan el emprendimiento y la

creación de redes profesionales a través de mentorías y ferias de empleo.

A pesar de los esfuerzos, algunos encuestados señalan una carencia de recursos específicos o prácticas no remuneradas, lo cual puede limitar la efectividad de estas experiencias laborales.

- Mejoras en la Conexión entre Formación Académica y Mercado Laboral

La alineación de los programas académicos con las demandas del mercado laboral es una prioridad. Entre las principales recomendaciones destacan:

- **Actualización curricular:** Los participantes sugieren revisiones periódicas de los planes de estudio mediante consejos consultivos con representantes del

sector productivo.

- **Alianzas estratégicas:** Se propone fortalecer las relaciones con empresas y otros actores clave mediante convenios y proyectos conjuntos.

- **Investigación y monitoreo de tendencias:** La recolección constante de datos sobre el mercado laboral y las demandas de los empleadores permite que los progra-

mas académicos respondan a cambios en la industria.

- **Desarrollo de habilidades blandas:** Las competencias transversales como la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad son fundamentales para la empleabilidad y se recomiendan como parte integral de los programas académicos.

- Consideraciones:

El análisis de la encuesta evidencia un esfuerzo considerable por parte de las instituciones participantes para preparar a sus estudiantes para el mercado laboral. Las competencias valoradas por los empleadores y las estrategias educativas actuales muestran una preferencia por una formación integral que incluya habilidades técnicas y blandas. Sin embargo, existen desafíos, como la

necesidad de consistencia y accesibilidad en la aplicación de programas de empleabilidad y recursos para experiencia laboral.

La mejora de la conexión entre la academia y el mercado laboral, a través de alianzas con el sector productivo, la actualización curricular y la implementación de prácticas profesionales estandarizadas, se presenta como una estrategia clave. Además, un enfoque

más institucionalizado y una comunicación interna efectiva permitirán maximizar el impacto de estos recursos en la empleabilidad juvenil. Estos hallazgos sugieren que un modelo educativo dinámico y adaptable puede responder de manera efectiva a las demandas de un mercado laboral en constante cambio, fortaleciendo la posición de los graduados iberoamericanos.

La visión de las organizaciones empresariales iberoamericanas

INTRODUCCIÓN:

La perspectiva de las 20 organizaciones empresariales más relevantes en Iberoamérica, ha resultado clave para la elaboración de Objetivo Empleabilidad. De cuyas aportaciones se ha podido comprobar, el papel que hoy desempeña el sector privado para impulsar la empleabilidad juvenil en la región.

Las principales propuestas de las organizaciones empresariales iberoamericanas para mejorar la empleabilidad juvenil incluyen:

01 Educación y Capacitación:

Se propone alinear la educación con las necesidades del mercado laboral, promoviendo la formación dual (combinación de estudio y práctica laboral), el desarrollo de habilidades técnicas y digitales, y el fortalecimiento de la educación técnico-profesional. Ejemplos incluyen el Centro de Industria X en Argentina y programas de formación en Ecuador y Chile.

02 Fomento del Emprendimiento Juvenil:

Crear ecosistemas de apoyo para jóvenes emprendedores, facilitar acceso a financiamiento, y ofrecer mentoría. Países como México y Centroamérica priorizan la promoción del emprendimiento juvenil y el desarrollo de incubadoras y plataformas de apoyo.

03 Alianzas Público-Privadas:

La colaboración entre empresas, gobiernos y el sector educativo es fundamental para impulsar la formación juvenil, crear programas de capacitación y desarrollar plataformas digitales de conexión laboral. Ejemplos de estas alianzas son las asociaciones en Uruguay, Guatemala y Andorra.

04 Políticas Activas de Empleo:

Incentivar la contratación juvenil mediante programas de prácticas y pasantías, junto con incentivos fiscales para las empresas. Iniciativas en países como Colombia, Perú y Portugal buscan facilitar la transición hacia empleos formales y de calidad.

05 Flexibilidad del Mercado Laboral:

Adaptar la legislación laboral para facilitar modalidades flexibles, como contratos temporales, trabajo a distancia y jornadas laborales ajustables. Esto se observa en propuestas de organizaciones en Portugal y Uruguay.

06 Inclusión y Equidad:

Apoyar a los jóvenes en situación de vulnerabilidad, abordar desigualdades de género, y fomentar la inclusión en sectores emergentes. España y Honduras, por ejemplo, implementan medidas para apoyar a jóvenes de bajos ingresos y a mujeres en áreas de ciencia y tecnología (STEM).

07 Educación y Formación Dual:

Se busca adaptar la educación a las necesidades del mercado laboral, promoviendo la formación dual, que alterna estudios y prácticas en empresas. La educación técnica y el desarrollo de habilidades digitales y blandas son prioridades en varios países, como Argentina, España y México.

Estas iniciativas buscan desarrollar una juventud preparada y capacitada, reducir la informalidad laboral, y promover un mercado de trabajo inclusivo y adaptado a las demandas actuales del sector productivo.

En los siguientes apartados, se detallan todas las aportaciones de las organizaciones empresariales en torno a la empleabilidad juvenil de sus respectivos territorios.

Organizaciones participantes:

1. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
2. Cámara de Industrias de Guayaquil (CIG)
3. Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CCSUY)
4. Confederación de Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
5. Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)
6. Confederación Empresarial Andorrana (CEA)
7. Confederación Empresarial de Portugal (CIP)
8. Confederación de Empresarios Privados de Bolivia
9. Confederação Nacional da Indústria (CNI) - Brasil
10. Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) - Panamá
11. Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) - Perú
12. Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)
13. Confederación de la Producción y del Comercio de Chile (CPC)
14. Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
15. FEDECÁMARAS - Venezuela
16. Federación de Entidades Privadas de Centroamérica, Panamá y República Dominicana (FEDEPRICAP)
17. Federación Iberoamericana de Jóvenes Empresarios (FIJE)
18. Organización Internacional de Empleadores (OIE)
19. Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)
20. Unión Industrial Argentina (UIA)

1. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)



“Jóvenes”

¿Cómo es el estado actual del mercado laboral de los jóvenes en Colombia? Una buena radiografía de lo que es el mercado laboral en Latinoamérica lo hace el trabajo de Aristizábal, et al. (2024). En su artículo, los autores usando información de 8 países de la región clasifican los mercados laborales en 2 grandes grupos. El primer conjunto donde se encuentra Chile, Argentina, Costa Rica y Brasil, corresponde a aquellos países que tienen una relativa alta tasa de desempleo, pero una baja tasa de informalidad, mientras que el segundo grupo compuesto por Ecuador, México, Paraguay y Bolivia se caracteriza por tener una alta informalidad, pero baja tasa de desempleo. Por su parte, Colombia presenta el peor de los mundos, donde existe alta tasa de desempleo y alta tasa de informalidad, comparado con los pares de Latinoamérica, en otras palabras, el mercado laboral colombiano tiene grandes debilidades estructurales y no funciona de manera adecuada.

Dentro de las explicaciones para este hecho están (i) los altos costos extrasalariales que recaen sobre el empleador, cercanos al 63%; (ii) la complejidad administrativa de tener un empleado formal; (iii) la baja productividad, (iv) la composición demográfica de la oferta, (v) las fricciones entre oferta y demanda laboral, (vi) la legislación laboral, entre otros. Según la evidencia empírica, estos factores dificultan la creación de empleo formal, aumentan y hacen prevalecer la informalidad y contribuye a un mayor desempleo estructural o de largo plazo (Arango y Florez, 2021; Arango y Florez, 2020; Arango, et al. 2020; Uribe, 2016; Mondragón, et al. 2010; Arango y Posada, 2006).

Estos factores mencionados son importantes pues afectan a todos los segmentos del mercado laboral. En el caso de los jóvenes, el mercado laboral presenta rigideces y/o problemas adicionales que afectan su participación, empleabilidad y formalidad.

Desempleo: El desempleo en Colombia ha sido un problema estructural histórico. La mayoría de los estudios ubican la tasa natural de desempleo en dos dígitos, unos niveles que para otras economías tanto del mundo y como de la región, sería una anomalía en su mercado laboral, que incluso no han alcanzado en recesiones económicas como la de 2008, para el mercado laboral colombiano es su normalidad. La tasa de desempleo para el total nacional en lo corrido de 2024, en promedio, se ha ubicado en el 10,8%, mientras que en el caso de los jóvenes asciende a 18,3%, este fenómeno es alarmante y sugiere la existencia de barreras o rigideces persistentes en la transición de la educación al empleo.

Informalidad: En el caso de la informalidad, los artículos académicos al respecto han encontrado que la baja productividad en conjunto con los costos extrasalariales presentes en la legislación laboral colombiana, se han convertido en una barrera de entrada de personas al mercado formal. Así, a medida que el salario junto con otras contribuciones que impone la legislación laboral se aleja de la productividad de los trabajadores, aumenta la probabilidad de ser despedidos, de mantenerse en un estado de desempleo o ser empujados hacia el sector informal (Uribe ,2016). Para 2024, la informalidad nacional llegó al 56%, siendo 1,2 punto porcentuales más baja que la de los jóvenes (57,2%). Esta alta informalidad implica que la mayoría de los jóvenes están excluidos de los beneficios de la formalidad y no tienen acceso a prestaciones sociales como salud, pensión, cesantías y vacaciones.

Empleo: En cuanto al empleo juvenil (ocupados menores de 28 años), en 2024:

- En promedio, se acerca a un poco más de 5 millones de ocupados. Los sectores donde más empleo juvenil existe son Comercio y reparación de vehículos (952 mil), Agricultura y ganadería (747 mil) e Industrias manufactureras (550 mil). Las regiones del país con mayor tasa de ocupación son Nariño (59,1%), Cauca (54,9%) y Bogotá (52,1%). Las regiones del país con mayor proporción de informales son Nariño (89,7%) a pesar de ser el de mayor tasa de ocupación; Chocó (87,7%) y la Guajira (87,5%). De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares, los 5 millones de ocupados, el 70 %, es decir, 3,5 millones dicen tener un contrato ya sea verbal o escrito De los 3,5 millones de ocupados que dicen tener un contrato, 1,5 millones tienen un contrato verbal y 2 millones tiene un contrato escrito (40,9% de los ocupados totales) De esos 2 millones de ocupados con contrato escrito, el 65% tiene contratos a término indefinido. Hay 1,85 millones de asalariados formales

Sindicatos: En lo corrido de 2024, los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE arrojan 8 millones de asalariados formales en Colombia, de los cuales 545 mil dicen pertenecer a un sindicato. En el caso de los jóvenes, de los 1,85 millones de asalariados formales solo 34 mil dicen estar sindicalizados. Es decir, para el total nacional la tasa de sindicalización está en el 6,8%, mientras que para los jóvenes es 1,9%.

PROBLEMAS:

Ninis: desde diciembre de 2023, la cantidad de personas por fuera del mercado laboral ha ido creciendo en Colombia. Solo en junio de 2024 comparado con el mismo periodo del año pasado, 459 mil personas salieron de la fuerza laboral. Dentro de las personas económicamente inactivas, 1,78 millones son jóvenes que no estudian ni trabajan, también denominados "ninis", es decir el 35,6% de los inactivos. Esta situación refleja una pérdida significativa de capital humano, ya que estos jóvenes no están adquiriendo experiencia laboral ni educativa. De allí que resulte fundamental entender las razones por la cual estas personas están por fuera de la fuerza laboral y diseñar mecanismos que generen incentivos para participar del mercado laboral como flexibilidades en las condiciones regulatorias.

Educación: la educación es esencial para el desarrollo de habilidades de la fuerza laboral y su posterior aporte a la productividad empresarial y agregada. Colombia para 2020, según la UNESCO, tenía una media de años de educación de 8,86 años dato muy similar a países de la región como Paraguay o Belice, pero todavía rezagado comparado con Portugal (9,75), España (10,6) o Grecia (11,4). Si se relaciona este indicador con el PIB per cápita se encontrará que hay una relación positiva y bastante fuerte, así, mayores años de educación deberían significar mayor acumulación de capital humano y, por lo tanto, mayores niveles de vida, productividad y crecimiento económico.

Desajuste de habilidades: La literatura define esta discrepancia como la diferencia entre el nivel de habilidades demandada por las empresas y las habilidades ofrecidas por los trabajadores. Una asignación eficiente existe cuando los trabajadores encuentran empleos para los que están capacitados y que requieren de las habilidades que poseen (Florez & Gómez, 2019). El trabajo de McGowan y Andrews (2015) sugiere que la diferencia de skill mismatch (como se conoce en inglés), entre países está relacionada con las políticas públicas, como lo pueden ser las normas laborales, ya que estas leyes lo que hacen es imponer trabas a la relocalización eficiente de los recursos productivos, afectando así la productividad agregada.

Según McGowan y Andrews (2015) una legislación laboral rígida (LLR) hacen que los jóvenes tengan más dificultades para encontrar trabajo, en especial el primero, dada la experiencia que tienen por lo que la existencia de diferentes formas de contratación apacigua estas normas rígidas y permiten al trabajador (i) adquirir experiencia, (ii) tener un mayor nivel de salario en el futuro, (iii) moverse hacia empleos para los cuales se prepararon y (iv) se reduce el desajuste entre oferta y demanda de habilidades (Brunello et al., 2007). Flórez y Gómez (2019) estiman que cerca del 63% de los trabajadores están en condición de desajuste en Colombia.

SOLUCIONES:

Considerando las problemáticas que tiene el mercado laboral colombiano y las rigideces adicionales que enfrentan los jóvenes, la ANDI ha considerado varias estrategias para atacar estas dificultades.

La ANDI considera que es fundamental que las normas laborales contemplen la necesidad de potenciar el capital humano y el tránsito formación-trabajo, ya que es imperativo favorecer la inserción de los jóvenes al mercado laboral formal. En este sentido, la oferta de programas educativos a todos los niveles y el contenido de estos deberán evaluarse periódicamente, de tal forma que los mismos logren adaptarse a las cambiantes demandas de habilidades del mercado laboral. De igual forma, las instituciones educativas deberán abrir su portafolio de programas entendiendo la diversidad de proyectos de vida de los jóvenes, de manera que se logre profesionalizar las diferentes ocupaciones que hoy contemplan. Aquí también juega un papel de gran relevancia el contrato de aprendizaje, donde la ley debe contemplar incentivos a su uso por parte de las empresas y se fomente así la contratación voluntaria de jóvenes, quienes, como se vio anteriormente son una de las poblaciones más afectadas por el desempleo y la informalidad. Al desincentivar su contratación mediante altos costos y obligaciones que desborden el alcance de la relación empresa-aprendiz, se estarían poniendo barreras a su formación práctica y su inserción al mercado laboral formal.

Por otro lado, las tendencias del empleo a nivel nacional y global indican que la legislación laboral requiere de ajustes que lo lleven a disponer de mayor flexibilidad y dinamismo, en donde se fomente la generación de empleo y se proteja la fuente de empleo. Esto conlleva fortalecer un sistema normativo que haga énfasis en los incentivos a la inserción o reinserción en el mercado laboral, donde lo fundamental sea que se logre fortalecer las fuentes de empleo y conectar las oportunidades con los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral formal o mantenerse en el mismo.

En este orden de ideas, será fundamental que no se pongan barreras a las diferentes modalidades de contratación que le permiten a los jóvenes entrar al mercado laboral formal. Lo anterior, por supuesto, sin perder de vista la inspección, vigilancia y control para las situaciones en las que se abuse de las diferentes figuras contractuales, de tal forma que siempre se vaya de la mano de la garantía y protección de los derechos laborales.

Asimismo, este sistema deberá acompañarse de medidas que materialicen lo que los jóvenes y la población laboralmente activa buscan, como lo son la creación de jornadas de trabajo flexibles, la adopción de modalidades de trabajo a distancia que respondan a las necesidades modernas, y el reconocimiento de las formas diversas de trabajo, especialmente el trabajo por horas y por tareas, con la posibilidad de cotizar a seguridad social por el tiempo efectivamente trabajado, entre otras. Además, será fundamental que desde las empresas se acompañe lo anterior con el establecimiento de políticas organizacionales que favorezcan la retención, alineando la cultura y el propósito organizacional con el propósito personal y profesional del trabajador joven. Por último, el factor humano debe estar en el centro, de tal forma que eso guíe las estrategias para facilitar el tránsito de la formación al mercado laboral, una apuesta decidida por la transición digital, el fortalecimiento del capital humano y la pertinencia formativa.

Compromiso desde el sector empresarial

La ANDI ha priorizado, como parte de sus estrategias, el desarrollo de acciones dirigidas a abordar la problemática del empleo juvenil en Colombia, a través de un enfoque de alianzas público-privadas que promueva la empleabilidad desde la educación. Este compromiso se refleja en su activa participación en los Comités Universidad-Empresa-Estado (CUEE) y en mesas regionales de políticas públicas enfocadas en juventud. Entre las iniciativas más destacadas del gremio se encuentran:

Empleo Fest: Talento para el mundo: Una de las más destacadas es la organización de Empleo Fest: Talento para el mundo. Una feria de empleo que se llevó a cabo en Medellín, Antioquia, en un esfuerzo conjunto entre sector privado, público y academia, donde se tuvo como propósito conectar a los jóvenes con oportunidades laborales y formativas. Empleo Fest se consolidó como un evento clave en la promoción del empleo juvenil en el país, logrando la participación de más de 80 empresas de sectores como tecnología, finanzas, salud y manufactura. A través de la feria, se ofrecieron más de 48.000 vacantes para jóvenes, además de talleres y charlas sobre habilidades para el empleo y la empleabilidad en el mundo digital. El compromiso de la ANDI es seguir organizando estos eventos para contribuir a la mejorara las condiciones del empleo juvenil en Colombia.

Programa practicas CEAP: La ANDI es el secretario técnico del Consejo Empresarial de la Alianza del Pacífico. En este contexto, creó en 2017 el Programa de Prácticas Estudiantiles del Consejo Empresarial de la Alianza del Pacífico que a la fecha ha apoyado a más de 960 jóvenes de la región a realizar sus prácticas internacionales y que ha sido una herramienta fundamental para la inserción de los jóvenes en el mercado laboral en áreas tan relevantes como la internacionalización y la cuarta revolución industrial. De esta iniciativa hacen parte más de 370 empresas que han abierto vacantes, 95 instituciones educativas aliadas al programa de las cuales 78 son universidades públicas y privadas, y 17 institutos técnicos. Este programa fue reconocido como iniciativa líder por el Business For Youth de la OCDE en el apoyo a los jóvenes para su ingreso al mundo laboral.

Más empleo ANDI: La ANDI lanzó a mediados de 2023 la agencia Más Empleo ANDI. La agencia presta los servicios a través de una plataforma digital que conecta el talento de las personas con las oportunidades que ofrecen las empresas, que son la principal fuente de empleo formal y de calidad en nuestro país. A la fecha ya cuenta con el registro de más de 620 empresas formales en 35 sectores de la economía, más de 7.000 vacantes publicadas que llegan a más de 100 ciudades; y más de 21.000 personas en todo el territorio colombiano.

2. Cámara de Industrias de Guayaquil (CIG)



“El desafío de la empleabilidad juvenil en Iberoamérica”

Por: Francisco Jarrin, CIG

La situación del empleo juvenil en Iberoamérica.

El acceso a un empleo adecuado es crucial para los jóvenes, ya que impacta directamente en su desarrollo individual y profesional, así como en el progreso económico y social de una nación.

Para cualquier persona, el trabajo es sinónimo de prosperidad, pero para los jóvenes se convierte en una plataforma de crecimiento donde pueden aplicar sus conocimientos, adquirir nuevas habilidades y construir una valiosa red de contactos que facilitará su futura trayectoria laboral. A través de la experiencia laboral, los jóvenes pueden identificar las áreas de su profesión que más les atraen, permitiéndoles descubrir su vocación y especializarse en ella.

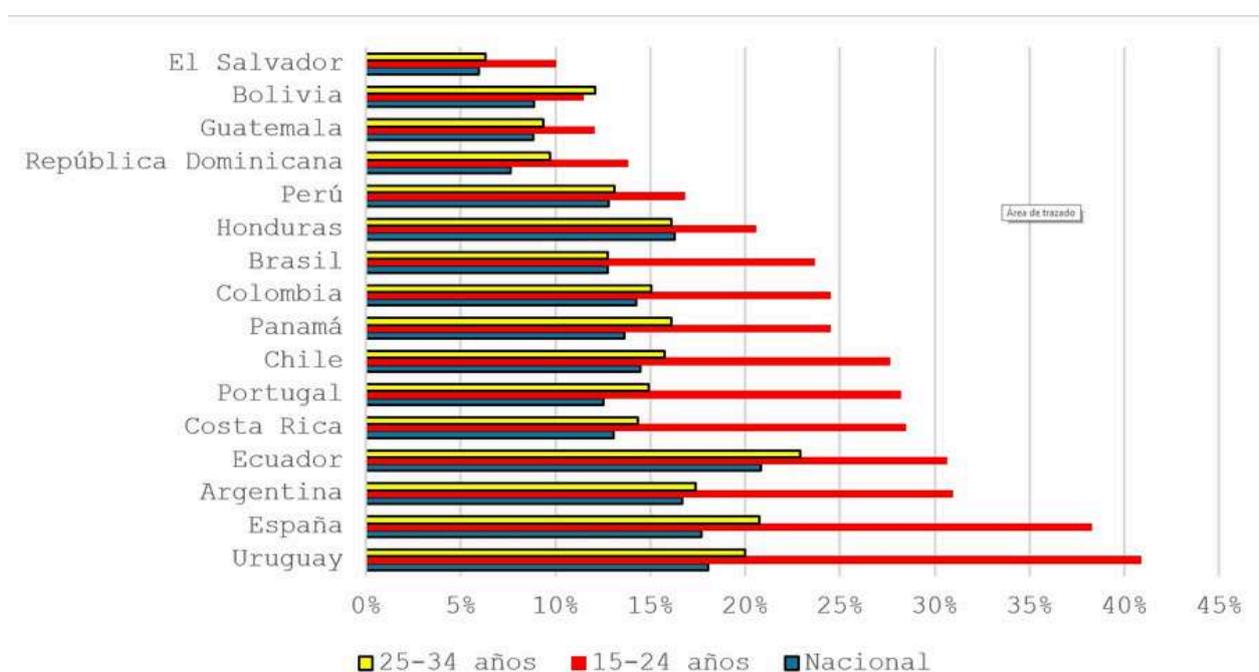
Más allá del ámbito profesional, el trabajo les brinda autonomía económica y estabilidad financiera, pilares fundamentales para su bienestar emocional y social. Un empleo adecuado les permite desarrollar un sentido de propósito y pertenencia a la sociedad.

Desde una perspectiva macro, la inserción laboral juvenil aporta nuevas ideas y una mayor adaptabilidad tecnológica a las empresas, impulsando la productividad y la innovación. Un pronto ingreso al mundo laboral se traduce en una fuerza laboral activa durante más tiempo y con mejores capacidades para el futuro, lo que permite enfrentar desafíos sociales como el envejecimiento poblacional y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, especialmente relevantes en países como Ecuador o España.

A pesar de su importancia, como se observa en el Gráfico 1, la tasa combinada de desempleo y subempleo juvenil supera a la tasa nacional en prácticamente todos los países de la región, lo que evidencia la necesidad de implementar políticas públicas que faciliten el acceso a empleos de calidad para este grupo poblacional.

Gráfico 1. Desempleo y subempleo en los jóvenes

Tasa combinada de desempleo y subempleo por insuficiencia de horas, estimación OIT, año 2023.

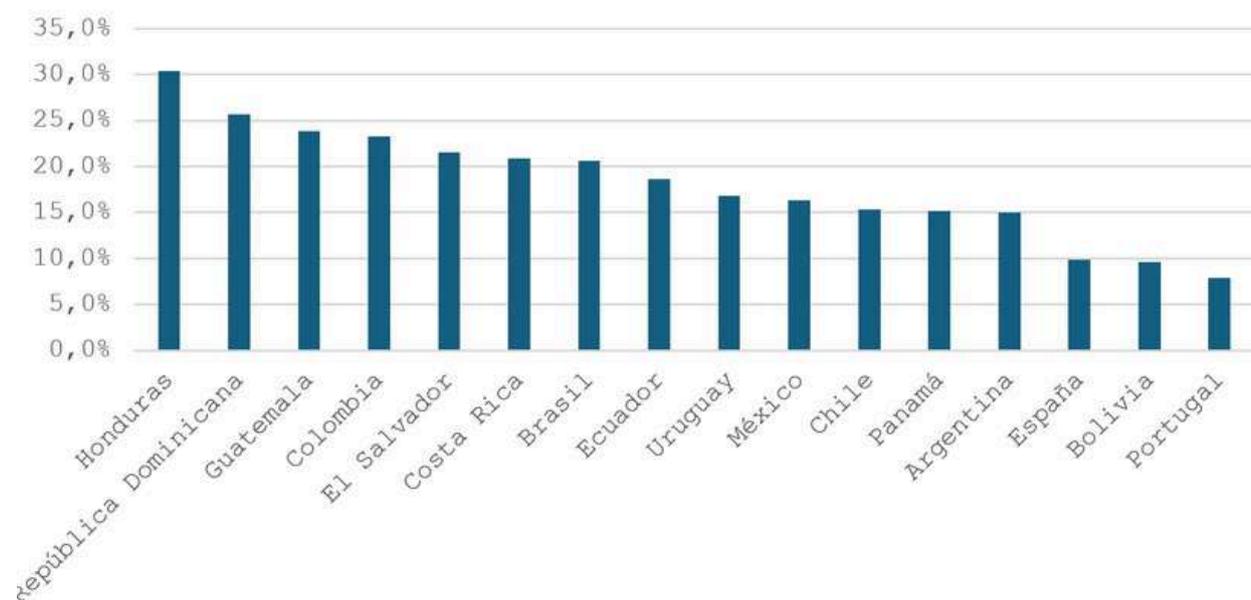


El Gráfico 1 presenta un análisis comparativo de la tasa de desempleo y subempleo para dos grupos etarios: jóvenes de 15 a 24 años y de 25 a 34 años. Se optó por esta segmentación para identificar si la alta tasa observada en el primer grupo podría estar influenciada por la participación en educación secundaria o superior. De hecho, se evidencia una disminución drástica de la tasa al alcanzar los 25 a 34 años, lo que sugiere una posible correlación. Sin embargo, es importante destacar que, incluso en este segundo grupo, la tasa se mantiene por encima del promedio nacional.

Esta hipótesis se ve reforzada por el Gráfico 2, donde se observa que países con altas tasas de desempleo y subempleo juvenil, como España, presentan una baja proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan (nini). Esto sugiere que la participación en el sistema educativo podría ser un factor influyente en la tasa de desempleo y subempleo juvenil.

Gráfico 2. Jóvenes que no estudian ni trabajan.

Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no estudian, ni trabajan ni reciben capacitación, estimación OIT, año 2023.



¿Qué podemos hacer?

Si bien el enfoque en el empleo juvenil es crucial, es fundamental reconocer que la situación laboral en general presenta desafíos importantes. El informe "Panorama Laboral 2023 de América Latina y el Caribe" de la OIT revela que, aunque las tasas de ocupación han retornado a niveles prepandemia, esta recuperación se sostiene en el crecimiento del empleo informal, el cual representó entre el 40% y el 95% de los nuevos puestos de trabajo creados entre el tercer trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2023. Esta tendencia ha generado una preocupante tasa de informalidad regional del 48% a mediados de 2023, superando incluso el 60% en países como Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú.

Comprender la magnitud de estas cifras resulta esencial para dimensionar el desafío laboral que enfrenta la región, principalmente en economías como la ecuatoriana, con tasas de subempleo que se han mantenido superiores al 50% durante más de una década, focalizar las soluciones únicamente en un grupo etario, como los jóvenes, podría generar un juego de suma cero, mejorando las condiciones de un segmento a expensas de otro. Se requiere, por tanto, implementar soluciones transversales que impulsen la creación de empleo formal, promuevan la inversión y generen oportunidades para toda la sociedad, por ejemplo, fortaleciendo el Estado de Derecho, garantizando el derecho a la propiedad, combatiendo la corrupción y el crimen organizado, y asegurando una justicia independiente.

Asimismo, es fundamental promover un entorno propicio para la inversión a través de una gestión pública eficiente, que se traduzca en una baja carga fiscal, facilite el cumplimiento de las regulaciones –especialmente en materia de inversiones– y que se promueva un mayor acceso a los mercados.

Una vez establecidas las bases para la creación de empleo en términos generales, se pueden implementar medidas específicas para facilitar la contratación de jóvenes como: flexibilizar las normativas laborales, establecer incentivos fiscales, estructurar los horarios de estudios para que puedan llevarse a la par con las actividades laborales, promocionar la formación dual y brindar un mayor acceso a información sobre cuáles son las carreras con una mayor demanda laboral y las que representen un mejor retorno de la inversión educativa.

Las empresas privadas, en su búsqueda constante por la excelencia, se inclinan naturalmente por la contratación de talento altamente calificado, capaz de adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías y ofrecer una visión fresca y actual del mundo y los consumidores. Los jóvenes, siendo nativos digitales y con una perspectiva innovadora, cumplen a cabalidad con estas características.

Es por ello que, además de los programas de formación dual que se desarrollan en colaboración con empresas, han surgido diversas iniciativas en la región para facilitar la inserción laboral juvenil. Entre estas destacan la firma de convenios con instituciones educativas, la participación en ferias de empleo juvenil y la implementación de programas trainee que permiten a los jóvenes adquirir experiencia práctica en diferentes áreas, permitiéndoles evaluar sus habilidades en un entorno real.

Asimismo, se están creando sistemas de mentoría que brindan a los jóvenes el apoyo y la guía de profesionales experimentados durante sus prácticas profesionales, impulsando su desarrollo y ofreciéndoles la oportunidad de construir una carrera dentro de las empresas.

CONCLUSIONES

El crecimiento económico estable y sostenido requiere de la integración activa de los jóvenes en el mercado laboral. Para lograrlo, es fundamental implementar políticas públicas que impulsen su inserción, acompañadas de un clima propicio para la inversión, la generación de empleo y la creación de oportunidades para todos.

Tomando en cuenta ambos aspectos podremos establecer las condiciones necesarias para que las empresas intensifiquen sus esfuerzos en la captación de talento joven, contribuyendo así a disminuir el subempleo, el desempleo y la informalidad. Este círculo virtuoso sienta las bases para un progreso económico y social que trascienda generaciones, permitiéndonos construir los países prósperos que anhelamos en nuestra región.

“El desafío de la empleabilidad juvenil”

El mercado de trabajo es un espacio esencial en la construcción de autonomía para que los jóvenes puedan vincularse activamente en sociedad. Sin embargo, el mercado de trabajo en Uruguay presenta diversas tensiones y desafíos, y en particular se destaca la dificultad de acceso al empleo juvenil.

En los últimos años, la tasa de desempleo juvenil promedio fue de 20 puntos porcentuales, superior a la registrada para los trabajadores mayores de 25 años, y al comparar esta realidad con los países de la región, la lectura no cambia, es decir la brecha entre las tasas de desempleo de jóvenes y adultos es de las más altas.

Más complejo aún fueron los resultados alcanzados durante la pandemia, cuando la brecha de desempleo entre jóvenes y adultos trepó a un nivel máximo, y el desempleo llegó a afectar a casi el 40% de los jóvenes. Lo cual confirmó, además, que los trabajadores jóvenes son los más perjudicados durante las crisis, dado que las empresas suelen optar por mantener a los empleados con más experiencia y capacitación, en detrimento de los trabajadores con menos antigüedad y menos calificados.

Luego de la salida de la pandemia y a pesar de la trayectoria de recuperación del empleo que evidenció la economía uruguaya, la brecha mencionada se mantuvo. **En concreto, en el año 2023, mientras que la tasa promedio de desempleo de los jóvenes (menores de 25 años) fue de 29.7%, para los mayores de 25 años fue de 6.6% y en el total de la población alcanzó el registro de 9.6%.**

Por lo tanto, las dificultades para que los jóvenes consigan empleo han persistido en las últimas décadas en Uruguay, incluso bajo diferentes momentos del ciclo económico.

Si bien las causas del desempleo juvenil son múltiples, es decir que no todos los jóvenes están desempleados por las mismas razones ni con el mismo nivel de dificultad para conseguir empleo, resulta ineludible hablar de aspectos tales como los niveles de educación y calidad del trabajo de este grupo etario.

Respecto a los niveles educativos, este es un factor clave ya que los jóvenes que buscan insertarse por primera vez en el mercado laboral lo hacen fundamentalmente con su trayectoria de educación formal como principal herramienta, dado que en esta etapa de la vida la experiencia laboral es baja o nula.

Y en este sentido, Uruguay también presenta importantes desafíos, en particular respecto a los resultados alcanzados en las tasas de finalización de educación secundaria para las personas entre 20 y 24 años. Actuando, como un factor agravante y generando no sólo potenciales sesgos hacia un mayor desempleo juvenil, sino también como un factor desalentador y de baja calidad laboral. Todo ello, sin perjuicio de la realidad en la que vivimos donde las empresas están requiriendo un mayor número de personal técnico especializado, siendo una necesidad dentro del sector privado, teniendo serias dificultades en conseguir personal capacitado para satisfacer dicha demanda.

Sin embargo, la vulnerabilidad laboral que presentan los jóvenes no finaliza al conseguir empleo, ya que comienza aquí a cobrar relevancia el otro aspecto que se mencionaba anteriormente, el cual refiere a la calidad del empleo juvenil.

La evidencia empírica demuestra que mayoritariamente las ocupaciones de los jóvenes suelen ser ocupaciones de baja productividad o con medio – alto riesgo de automatización, siendo ocupaciones más bien básicas, rutinarias, y que en general además se caracterizan por tener menores niveles de remuneración. Asimismo, se encuentra un alto nivel de informalismo, superando la media del mercado de trabajo global. Sumado a que se ha demostrado que las trayectorias laborales que se inician en empleos informales o de baja calidad pueden funcionar como trampas de empleos de mala calidad, es decir generar dificultades adicionales en lograr el pasaje a un empleo de mejor calidad.

Características de los empleados jóvenes en Uruguay 2021-2022:

- **2 de cada 10 jóvenes** quiere sustituir su empleo actual
- **3 de cada 10 jóvenes** no aporta a la seguridad social
- **6 de cada 10 jóvenes** no terminó la educación secundaria
- **2 de cada 10 jóvenes** está subempleado

Por lo tanto, bajo este escenario una manera de abordar la doble vulnerabilidad: personas jóvenes con bajos niveles de formación y empleos de menor calidad, puede ser *la articulación de políticas de políticas activas de empleo para la contratación de jóvenes desempleados, y complementarlas con programas adecuadamente diseñados de formación y finalización de ciclos educativos para aumentar el capital humano.*

Por último, hay evidencia de programas como “Yo estudio y trabajo”, implementado en Uruguay, los cuales pueden generar inserciones laborales de calidad para los jóvenes con efectos perdurables en el tiempo. Lo negativo de estos programas, es que cuentan con muy pocos incentivos para las empresas, por lo cual no incide en un aumento significativo de la empleabilidad de nuestros jóvenes por los altos costos salariales e impositivos que conlleva en comparación con los bajos beneficios que se otorgan para su contratación.

El empleo Juvenil es un desafío muy grande que tienen todos nuestros países, y que si no fomentamos una genuina creación de empleo para nuestros jóvenes, vamos a seguir recargando en materia de seguridad social a las nuevas generaciones que deberán soportar el peso de las pasividades de una población envejecida, asistencias sociales, mayores erogaciones en materia de seguro desempleo, incremento de la informalidad y pobreza.

4. Confederación de Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)



“Un desafío apremiante”

Por: Antonio Garamendi, Presidente de CEOE - España

La irrupción de la COVID-19 y la crisis sanitaria, económica y social que desencadenó la pandemia tuvo un fuerte impacto en América Latina y el Caribe, como en el resto del mundo. No sólo en términos de vidas humanas sino, también, en pérdida de empleos e ingresos.

Afortunadamente, pasados ya más de cuatro años, las economías y los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe han evolucionado de forma positiva. En un contexto internacional de crecimiento global moderado e inflación elevada, las economías de la zona han experimentado una recuperación generalizada, aunque aún se enfrentan a un escenario macroeconómico complejo.

Por su parte, los mercados de trabajo presentan una recuperación plena de sus tasas de ocupación. Sin embargo, se mantienen algunos de los desequilibrios que arrastran desde hace años, como constata el último ‘Panorama Laboral ‘ de la región elaborado por la OIT. No se ha logrado superar la brecha de género existente, los salarios pierden poder adquisitivo, siguen los niveles de economía informal y existe un problema con la situación del empleo juvenil.

Este último punto, el de la empleabilidad juvenil, es un desafío apremiante que debemos afrontar con una visión amplia y con una estrategia que integre políticas de actuación en diferentes ámbitos.

La realidad es que, pese a la evolución positiva de los últimos años, la tasa de desocupación de los jóvenes en la región sigue siendo muy elevada (14,4% a cierre de 2023), más del doble que la general. Y en algunos países, incluso, alcanza valores cercanos al 30%.

Una situación a la que tampoco somos ajenos en España, donde la tasa de desempleo juvenil en 2023 se situó en el 28,6%, la cifra más alta de los 27 países de la UE y casi el doble que la media (que fue del 14,9%).

A ello hay que añadir algunas dificultades históricas que siguen impactando en los jóvenes en los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe, como una elevada intermitencia laboral o una mayor inestabilidad ocupacional que, a su vez, se asocia a una mayor prevalencia de actividades informales y empleos precarios y de baja cualificación.

Ante esta realidad, ¿qué medidas se podrían impulsar para favorecer el empleo de los jóvenes? Como he comentado, **las posibles soluciones tienen que venir desde diferentes ámbitos. Pero lo que está claro es que deben tener un eje común: el protagonismo de la empresa, clave para impulsar la integración social y laboral de los más jóvenes.**

La colaboración público-privada y el papel de las empresas en las políticas de empleo y en la formación del talento es fundamental para facilitar su inserción en el mercado laboral y para poder avanzar hacia un modelo eficiente en la búsqueda y prospección de los perfiles profesionales más demandados.

Con esta premisa, las medidas que se pueden poner en marcha pasan, en primer lugar, por fomentar la formalización del empleo juvenil, con incentivos fiscales y ayudas para las empresas que contraten jóvenes de manera formal y con programas de regulación y supervisión laboral que permitan reducir los niveles de informalidad.

En segundo lugar, un aspecto que en CEOE consideramos nuclear: la formación. La formación es una herramienta fundamental para impulsar el desarrollo y la motivación del talento, en especial en los jóvenes. Formación en unas competencias que cada vez son más transversales y cada vez son más digitales, ante los retos derivados de la doble transición digital y 'verde' en la que estamos inmersos.

Es imprescindible mejorar la adecuación entre la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral, con alianzas entre instituciones educativas y el sector empresarial para alinear los currículos con las demandas laborales y con programas de formación dual que combinen aprendizajes en el centro de formación y en la empresa.

En un contexto de creciente necesidad de habilidades digitales, la formación profesional se sitúa como un elemento esencial para disminuir la brecha digital y de competencias entre los jóvenes, para facilitarles una mejor empleabilidad y, también, el acceso a empleos de más calidad.

Un tercer bloque de medidas pasaría por el desarrollo de políticas activas de empleo, programas de pasantías, prácticas y empleo temporal dirigidas a jóvenes desempleados. O la creación, por ejemplo, de plataformas digitales que faciliten la conexión entre jóvenes en busca de empleo y empresas que necesitan talento joven.

En cuarto lugar, habría que promover la inclusión de jóvenes en situación de vulnerabilidad con programas de apoyo socioeducativo para jóvenes con bajos ingresos o en determinadas zonas (en el ámbito rural, por ejemplo), y facilitar el acceso a becas, ayudas económicas y recursos tecnológicos para reducir las barreras de entrada al mercado laboral.

Otro aspecto en el que se debe trabajar es en reducir las desigualdades de género en el empleo juvenil. Por ejemplo, con políticas de igualdad en el lugar de trabajo, como la promoción de la equidad salarial y el apoyo a la conciliación entre la vida laboral y personal. O fomentando la participación de las mujeres jóvenes en sectores tradicionalmente masculinizados, como los del ámbito STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Y un último bloque de medidas pasaría por **fortalecer las capacidades locales y territoriales**, impulsar estrategias de desarrollo económico local que tengan en cuenta las particularidades de cada región y fomentar programas de capacitación en zonas con altos niveles de desempleo juvenil, adaptados a las necesidades propias del mercado laboral local.

En España, desde CEOE venimos trabajando en estas líneas de actuación con distintas iniciativas que tienen el mismo objetivo impulsar la empleabilidad juvenil.

Así, defendemos modelos de formación que tengan en el centro el horizonte de la empleabilidad y, para ello, apostamos por que el sistema educativo y la empresa trabajen de manera coordinada y dejen de hacerlo por vías separadas, como sucede tantas veces. De ahí nuestro apoyo a todo lo que suponga acercar aún más la formación profesional a las necesidades del tejido productivo o consolidar la formación profesional dual como una vía de entrada al mercado laboral. En esta línea, se enmarca la labor que realizamos desde la Alianza para la Formación Profesional Dual, de la que CEOE es socio fundador.

También impulsamos iniciativas como #TrabajamosenDigital, con el objetivo de formar a la población activa y a personas en situación de desempleo en habilidades y competencias digitales.

Asimismo, participamos en distintas alianzas estratégicas orientadas a la mejora de la empleabilidad y del talento. Por ejemplo, con varios nanogradados profesionales 4.0, con los que se promueve la digitalización del tejido productivo en España y países de Latinoamérica en los sectores de construcción, transporte, hortofrutícola y turismo.

O con el proyecto Nodo Talento, que impulsa medidas para desarrollar el talento del futuro, reducir el gap entre los perfiles actuales y los que realmente necesitan las empresas e impulsar la gestión del talento como fuente de competitividad del tejido empresarial. O con la iniciativa Reskilling for Employment (R4E) que, en el marco de la European Round Table, busca impulsar la recualificación como herramienta imprescindible para alcanzar una mayor empleabilidad e inserción laboral.

La conclusión es clara:

Si queremos construir una economía que cada vez sea más sostenible, más digital y justa e inclusiva, y una sociedad que sea más próspera para todos, tenemos que contar con los jóvenes. Y **debemos ofrecer nuevas oportunidades a la próxima generación, que ya está aquí.** Porque tienen talento, una mirada nueva y están dispuestos a trabajar duro. Y nuestra respuesta debe estar a la altura.

“Proponiendo acciones para afrontar el desempleo juvenil”

Por: Carmen María Torrebiarte, Presidenta de CACIF, Guatemala

El desempleo juvenil en Guatemala es un reto que afecta al desarrollo económico y a la estabilidad social del país.

Tenemos una población juvenil de aproximadamente 5 millones de personas entre 15 y 29 años, el cual constituye una parte vital de la Población Económicamente Activa (PEA); sin embargo, la falta de oportunidades laborales, la precariedad del empleo informal y un sistema educativo que no cubre las demandas del mercado limitan las posibilidades de los jóvenes.

Por lo anterior, CACIF, con el apoyo de su comisión CACIF Joven, decidió impulsar el capítulo Guatemala del Global Apprenticeship Network (GAN, por sus siglas en inglés). Esta iniciativa coordinadora trabaja en conjunto con aliados multisectoriales para hacerle frente a estos desafíos y mejorar la empleabilidad juvenil por medio de programas como el Aprendizaje Basado en el Trabajo (ABT).

Los pasos que se han dado hasta hoy han sido de gran valor. Entre los aliados de GAN se encuentra Swisscontact, organización que promueve programas como INNOVA y EMPODERA, que abordan directamente las brechas educativas y de habilidades. Estos programas no solo capacitan a los jóvenes en sectores clave como tecnología y alimentos, sino que también priorizan la inclusión de mujeres, un grupo históricamente marginado en el mercado laboral. En el caso de INNOVA, se ha capacitado a más de 200 jóvenes, de los cuales el 60% son mujeres (Swisscontact, 2023).

El **proyecto EMPODERA**, implementado en Alta Verapaz, ha logrado integrar a 42 jóvenes en el mercado laboral formal, alcanzando una tasa de empleo del 50% entre los participantes. Estos proyectos no solo abordan las deficiencias técnicas de los jóvenes, sino que también son un modelo de inclusión social y económica en áreas rurales y marginadas del país (Swisscontact, 2023).

Otro importante aporte del sector privado en materia de empleabilidad juvenil es el Instituto Técnico de Capacitación (Intecap). Aunque la formación técnica profesional surgió en Guatemala en 1871, fue en 1972 cuando el Intecap fue creado formalmente por la iniciativa privada. Hoy, 52 años después, el Intecap cuenta con 29 centros de capacitación, 4 delegaciones departamentales, 5 departamentos de Servicios Empresariales, más de 70 especialidades y la Unidad de Formación a Distancia (FAD).

El Intecap desarrolla habilidades por medio de la capacitación en los tres sectores productivos del país: agropecuario, industria, comercio y servicios.

En su programa de estudios tiene oportunidades para adolescentes de 14 a 17 años y jóvenes de 16 a 29 años. Entre ellas figuran las carreras técnicas a nivel operativo, en las que los participantes permanecen en el Centro de Capacitación en jornadas especialmente definidas para la formación de adolescentes y jóvenes (20-25 horas) y para grupos focalizados en jornadas vespertina, nocturna o fin de semana.

Los participantes deben realizar prácticas de 300 hasta 500 horas en una empresa relacionada con las funciones objeto de la formación y tienen a un supervisor que garantizan el cumplimiento de horarios y responsabilidades.

También tiene el programa Formación de Jóvenes y Adultos (FORJA), el cual incluye formación inicial o complementaria por medio de carreras de corta y mediana duración, para que los participantes desarrollen las capacidades que les permitan desempeñarse en ocupaciones a nivel operativo y medio. Este programa está diseñado para personas de 16 años en adelante.

Con estas iniciativas, el Sector Empresarial Organizado busca aportar a transformar la realidad que afronta Guatemala en el tema de desempleo infantil.

En este sentido, en 2023, la tasa de desempleo juvenil en Guatemala fue del 4.6%, el doble de la tasa general de desempleo del país, que es del 2%, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Además, el 13.9% de los jóvenes empleados se encuentran en situación de subempleo, trabajando menos horas de las que necesitan o desempeñando trabajos que no corresponden a su nivel educativo, lo que refleja las dificultades que enfrentan para acceder a empleos de calidad (INE, 2023).

El 68.9% de los jóvenes empleados trabajan en el sector informal, lo que implica que no tienen acceso a contratos formales ni protección social. Esta alta tasa de informalidad los expone a condiciones de vulnerabilidad, ya que no gozan de estabilidad laboral ni de los derechos que ofrece el empleo formal. Esta precariedad impide a muchos jóvenes planificar su futuro profesional y económico, perpetuando un ciclo de inestabilidad (INE, 2023; Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MinTrab, 2023).

El reto de la educación y las habilidades

El acceso a la educación y la calidad de esta es clave para la empleabilidad juvenil. Según el Ministerio de Educación, el 50.3% de los jóvenes entre 15 y 19 años no ha completado la educación diversificada, lo que representa una barrera significativa para su inserción laboral. Además, solo el 7.3% de los jóvenes entre 25 y 29 años ha completado estudios universitarios, limitando sus posibilidades de acceder a empleos bien remunerados y formales (Mineduc, 2023; Encuesta Juvenil, 2023).

Asimismo, según el Anuario Estadístico del Mineduc, con fecha 3 de abril de 2024, la Tasa Neta de Cobertura más baja se encuentra en el Ciclo Diversificado, donde solo el 24.5% pudo acceder a dicho nivel de estudios. Lo anterior, muestra un desafío importante en el acceso a la educación, sobre todo en la provincia, pues Totonicapán, Huehuetenango, Quiché, Alta Verapaz y Chiquimula, son los departamentos con menor cobertura en el ciclo diversificado.

Uno de los mayores problemas que enfrentan los empleadores es la falta de competencias técnicas entre los jóvenes. Según la Fundación para el Desarrollo de Guatemala (Fundesa), el 72% de las empresas reportan dificultades para encontrar talento juvenil con las habilidades necesarias, especialmente en sectores clave como ingeniería, logística, ventas y análisis de datos (Fundesa, 2023). A pesar de que se proyecta la creación de 10,636 nuevas vacantes en 2024, la falta de preparación de los jóvenes amenaza con mantener la brecha de empleabilidad (Fundesa, 2023).

El Toolkit Empresarial de GAN Guatemala

Uno de los recursos clave que GAN Guatemala ha desarrollado es el **“Toolkit Empresarial GAN: Procesos de implementación de Programas de Pasantías”**, una herramienta diseñada para facilitar a las empresas la implementación de programas de aprendizaje que cumplan con los más altos estándares de calidad y estén alineados con la legislación vigente nacional y con los lineamientos de la recomendación 208 de Aprendizajes de Calidad de la OIT. Este toolkit provee una guía práctica para que las empresas guatemaltecas puedan diseñar y planificar programas de pasantías de manera efectiva.

En 2024, GAN Guatemala ha logrado utilizar el toolkit en 25 eventos de sensibilización, tanto nacionales como internacionales, enfocados en promover la importancia de la formación dual y la calidad en los programas de pasantías. Además, se realizaron 13 talleres de implementación de programas de pasantías, en los cuales participaron empresas de diferentes sectores, fortaleciendo su capacidad para integrar a jóvenes en sus equipos de trabajo de manera eficiente y legalmente adecuada. A través de estos eventos y talleres, GAN Guatemala ha alcanzado a más de 6,033 personas en sensibilizaciones virtuales y 137 estudiantes en eventos presenciales.

Este toolkit es esencial para que las empresas puedan adaptar sus modelos de formación a los requisitos de la economía actual, garantizando la calidad y la estandarización de los programas de aprendizaje.

Un logro significativo de GAN Guatemala fue la obtención de un dictamen favorable en 2021, logrado gracias a su colaboración con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab). Este dictamen, que estableció las bases para la implementación del contrato de aprendices, marcó un hito en la formalización de programas de formación laboral en el país. GAN Guatemala, junto con MinTrab, fue crucial en la promoción de este contrato, el cual permite que los jóvenes adquieran experiencia práctica mientras completan su formación académica, preparando el terreno para su inserción en el mercado laboral formal.

A pesar de este avance, aún se requiere un marco legal específico que regule claramente las condiciones del contrato de aprendices. Este marco debería definir aspectos como la duración del contrato, los derechos laborales del aprendiz, las responsabilidades de las empresas y los mecanismos de supervisión por parte del Estado. Sin un reglamento detallado, la participación de más empresas en estos programas se ve limitada, lo que impide que más jóvenes accedan a empleos formales.

Formalización y Crecimiento Económico

El desarrollo de un marco legal que regule el contrato de aprendices ayudaría a reducir la informalidad laboral juvenil, garantizando que los jóvenes trabajen bajo condiciones formales, con acceso a prestaciones sociales y derechos laborales. Esto es especialmente importante en Guatemala, donde la mayoría de los jóvenes empleados trabaja en condiciones informales, sin acceso a contratos formales ni protección social.

Además, el contrato de aprendices facilitaría la transición de los jóvenes hacia el empleo formal, proporcionándoles una ruta clara para adquirir experiencia profesional mientras continúan su formación académica. Al combinar teoría y práctica, los jóvenes desarrollarían competencias directamente aplicables al mercado laboral, lo que aumentaría significativamente sus posibilidades de ser contratados formalmente tras completar su periodo de aprendizaje.

Desde una perspectiva económica, **la implementación de un marco legal para el contrato de aprendices y una Ley de Educación Dual no solo beneficiaría a los jóvenes, sino que también mejoraría la productividad de las empresas al facilitar el acceso a talento capacitado y ajustado a sus necesidades.** Esto reduciría los costos de reclutamiento y formación, permitiendo a las empresas ser más competitivas.

Un aumento en la formalización laboral también incrementaría la recaudación fiscal, lo que permitiría al gobierno reinvertir en programas de empleabilidad juvenil, generando un círculo virtuoso de crecimiento económico y desarrollo social.

“El contraste Andorrano a la empleabilidad juvenil”

Por: Gerard Cadena Turiella, Presidente de la Confederación Empresarial (CEA) - Andorra

Las cifras de empleo del Principado de Andorra suelen presentar un contraste notable con las de la mayoría de nuestros países amigos de la Comunidad Iberoamericana. Desde la década de 1930 Andorra ha sido un país importador neto de mano de obra, con un modelo de crecimiento económico fuertemente dependiente de la inmigración. Esta dependencia se produce en todos los segmentos del mercado laboral -desde los puestos de trabajo no cualificados hasta aquellos que requieren una titulación superior- y en todos los sectores de la economía -desde las actividades vinculadas al turismo hasta el sector financiero, los servicios empresariales y una incipiente actividad industrial de alto valor añadido-.

Ello explica, en buena medida, los bajos niveles de desempleo en nuestro país, que también redundan en una tasa notablemente reducida de desempleo juvenil. En 2024, mientras que la tasa de desempleo juvenil en los países de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) supera el 13%, en América Latina se sitúa en el 13,4%, en Portugal en el 19% y en España en el 26,6%, en Andorra el desempleo juvenil apenas llega al 6%, cifra en consonancia con una tasa de desempleo general también baja, del 1,4%.

Una cierta prevalencia del desempleo en la franja entre 15 y 24 años es, hasta cierto punto, inevitable, pues se trata de personas que en la mayoría de los casos están terminando sus estudios e incorporándose al mercado de trabajo. Sin embargo, también en Andorra se han hecho esfuerzos en la última década para rebajar las cifras de desempleo juvenil: En 2013 el desempleo en la franja de edad 15-24 años tocó techo con una tasa del 27,6%, frente a un 6% de tasa general. Ese mismo año el Gobierno, en coordinación con los agentes económicos y sociales, puso en marcha el programa Focus 16-20, pensado para mejorar la empleabilidad de los jóvenes situados en esa franja de edad, especialmente pensando en los popularmente conocidos como “ninis”, pues ni estudian ni trabajan.

Las empresas de la Confederación Empresarial Andorrana (CEA) participaron activamente en el programa, tanto por la vía de las prácticas formativas en la empresa como en coordinación con el departamento de Formación Profesional. Los resultados saltan a la vista.

La situación en Andorra es marcadamente distinta a la de hace una década y, especialmente desde el retorno a la actividad tras la pandemia del Covid-19, la economía andorrana ha sufrido de una escasez importante de mano de obra. Esta realidad, unida a la buena marcha económica de España y Portugal -países de procedencia tradicional de buena parte de la inmigración del Principado- explica el crecimiento significativo de la población procedente de países de América Latina sin tener en cuenta a las personas con un permiso de residencia y trabajo de temporada.

La comunidad argentina residente de forma estable y permanente en el Principado ha crecido un 278% en los últimos cinco años: de 728 personas en 2018 a 2.755 en 2023. La comunidad chilena ha aumentado un 101% y la uruguaya, un 49%. Ello contrasta con un aumento de la población general del 12% en estos cinco años: de 76.000 habitantes en 2018 a 85.000 en 2023.

La mayoría de los nuevos residentes provenientes de países de Hispanoamérica son menores de 30 años. Andorra, un país que tradicionalmente era un destino de temporada para estas personas, se ha convertido en una opción para desarrollar una carrera profesional y un proyecto de vida.

El Principado, que continúa teniendo un déficit de factor trabajo, representa una oportunidad para la empleabilidad de los jóvenes de la región, especialmente de aquellos que cuentan con cierta experiencia acreditable en sectores como la hostelería y el comercio.

En este sentido, sería interesante poder establecer mecanismos de contratación de origen, como los que hace años funcionan en el sector del esquí, para garantizar que el proceso se desarrolla con las máximas garantías y facilidades para ambas partes.

“Empregabilidade Juvenil”

Atualmente um dos maiores problemas com que os jovens portugueses se confrontam diz respeito ao desemprego. **No 2.º trimestre de 2024, havia em Portugal 78,2 mil desempregados jovens, o que corresponde a 22% da população ativa no escalão etário entre os 16 e os 24 anos e a cerca de 24% do total de desempregados.**

Em Portugal, a elevada taxa de desemprego dos jovens resulta de vários fatores. Por um lado, a Europa está a atravessar um período complexo e, nalguns domínios, verdadeiramente excecional. Deparamo-nos com cenários muitíssimo intrincados e imprevisíveis, onde os conflitos armados em curso, os custos energéticos, o preço, a falta e/ou irregularidade do fornecimento das matérias-primas, que marcam a atualidade, estão a ter profundos impactos humanos, sociais e económicos e, naturalmente, na criação de emprego.

No entanto, estes fatores não explicam a grande divergência entre a taxa de desemprego jovem e a taxa de desemprego global, que é relativamente baixa (6,1%), revelando a resiliência do mercado de trabalho face a uma conjuntura desfavorável. A taxa de desemprego também revela, por um lado, o ainda baixo nível de qualificações junto de alguns jovens e uma orientação escolar e profissional inadequada, e, por outro lado, uma desconexão entre as necessidades do mercado de trabalho e as competências e/ou perfis dos jovens.

A CIP – Confederação Empresarial de Portugal tem insistido naquilo que hoje se torna evidente: a mais eficaz e sustentada medida de política de emprego consubstancia-se no crescimento da economia. Em particular, identificam-se alguns domínios e medidas que poderão dar resposta às necessidades dos jovens e das empresas.

Um primeiro domínio de atuação diz respeito à Educação e Formação Profissional. Conforme a CIP tem reafirmado e insistido nos últimos anos, a qualificação da população portuguesa constitui pilar essencial para o crescimento económico e para a promoção da coesão social, especialmente numa sociedade que se quer baseada no conhecimento. Uma vez que potencia o aumento da competitividade, a modernização das empresas, a produtividade, a empregabilidade e a melhoria das condições de vida e de trabalho.

Assim, a formação profissional, bem como o ensino, devem continuar a ser objeto de forte aposta e incentivo, designadamente quando se verifica as especificidades do contexto socioeconómico português, caracterizado por um baixo nível de qualificações escolares e profissionais, associado a fenómenos de abandono precoce e insucesso escolar, fraca atratividade e desadequação dos programas formativos às necessidades do mercado, reduzidas taxas de participação na formação permanente por parte da população ativa, etc.

A CIP, no âmbito das políticas de educação e formação, entende que, nas diferentes dimensões que cada domínio envolve, deve ser conferido especial ênfase e importância à satisfação das necessidades da economia/ mercado de trabalho. De facto, apesar do carácter transversal da educação e formação, em particular, da primeira, não podemos – e não devemos – deixar de ressaltar que as mesmas devem preparar as pessoas para o mercado de trabalho com o objetivo de efetiva e eficazmente aumentar a empregabilidade das pessoas.

Por outro lado, é de realçar que a digitalização, a inovação tecnológica, a transição climática e a rápida mutação dos processos produtivos e de trabalho irão exigir, na maioria dos casos, elevados níveis de competências, a sua permanente atualização, e uma constante adaptação do ensino e formação profissional à mudança.

Todavia, face ao atraso registável em Portugal, a capacidade competitiva das nossas empresas terá de se estender num leque que vai de segmentos caracterizados por bens e serviços de valor acrescentado não muito expressivo, provenientes de empresas de mão-de-obra intensiva, aos que produzem bens e serviços sofisticados, utilizando as mais modernas tecnologias.

Algumas possíveis medidas/soluções concretas:

- Consciencialização de todos - empregadores e trabalhadores - sobre a importância e necessidade da constante atualização e reconversão de conhecimentos (só os mais qualificados têm esta consciência); Apoios financeiros aos trabalhadores e às
- empresas (ex: dedução fiscal dos investimentos realizados pelas empresas); Promoção de ações de formação de curta duração ou com horários flexíveis - para
- dar resposta à falta de tempo; Definição de conteúdos adaptados às necessidades dos mercados de trabalho; Face ao carácter incerto das necessidades, os modelos de
- formação profissional, mas também de educação, devem ser muito flexíveis por
- forma a rapidamente se adaptarem a novas necessidades; Boa capacidade de antecipação das necessidades (Good skills intelligence); A orientação profissional deve ser reforçada e valorizada; Financiamentos da formação adequados e estáveis.

Um segundo domínio de atuação passa por estimular a contratação dos jovens, com vista, nomeadamente, a providenciar-lhes uma experiência de emprego. Assim, a CIP propõe a adoção, com carácter de urgência, das seguintes medidas:

Flexibilização da contratação:

No contexto da Flexigurança, a CIP entende que é necessário, relativamente aos jovens, flexibilizar e diversificar as formas de contratação. Nesse sentido, devem ser flexibilizadas, em particular, a contratação a termo e a contratação a tempo parcial. É necessário acabar definitivamente com o desfavor e a perceção negativa que recai, segundo alguns, sobre as referidas formas de contratação.

Por outro lado, é indispensável ter presente que a diversificação das formas de contratação, para além de promover o emprego, é essencial para o bom funcionamento dos mercados de trabalho, pois contribui para ultrapassar ou, pelo menos, atenuar os ciclos económicos recessivos. O importante é fazer ingressar as pessoas no mercado de trabalho, jovens e não só, independentemente de o contrato ter ou não termo ou de o mesmo ser a tempo completo ou parcial.

A flexibilização e estímulo destas formas de contratação produz igualmente efeitos colaterais de grande importância que se traduzem, entre outros, na redução de encargos da Segurança Social, reforçando, assim, a sua sustentabilidade e o próprio princípio da contributividade, e no reforço da proteção social.

Apoio à reconversão de jovens:

É necessário ter presente que a globalização, a inovação tecnológica e a rápida mutação dos processos produtivos e de trabalho, irão exigir, na maioria dos casos, elevados níveis de competências e a sua permanente atualização numa constante adaptação à mudança, pelo que a formação profissional, mas também a educação, devem continuar a ser objeto de uma forte aposta, devendo mesmo constituir um desígnio nacional.

Trata-se de um problema complexo, cuja solução não terá efeitos imediatos, sendo certo que, no contexto atual, mais do que apontar responsáveis, é preciso encontrar soluções de consenso, uma vez que o conhecimento, as competências e as qualificações revelam-se hoje fatores críticos para o progresso económico e social.

No contexto atual, é necessário dar resposta imediata aos muitos jovens que atualmente não dispõem das qualificações, ou, principalmente, das competências necessárias no mercado de trabalho, sendo certo que muitas profissões estão e irão ser extintas e, outras são profundamente reformuladas.

É, assim, necessário conceber e implementar rapidamente programas de reconversão de jovens que sirvam de instrumento à transição/requalificação dos trabalhadores, dotando-os de competências mais modernas e adequadas às necessidades do tecido produtivo.

Empreendedorismo:

É necessário ter uma nova visão do empreendedorismo, domínio que, apesar de estar aparentemente na “moda” - foi e ainda o é -, infelizmente, demasiado esquecido no nosso país. É que não nos podemos esquecer que a única via para criar emprego sustentável são as empresas, pelo que, para além da existência de medidas destinadas à preservação da viabilidade ou do desenvolvimento destas, é também necessário estimular a criação de novas empresas.

Num mundo em constante e rápida evolução, confrontados com uma globalização económica em que a competitividade assume grandes pressões, os empresários, apesar das várias adversidades, continuam dispostos a correr riscos – o seu capital, ou capital que terá de pagar – mantêm coragem para investir com vista a gerar riqueza.

Para finalizar, na perspetiva da CIP, alguns Governos e Parceiros Sociais necessitam de reconhecer e interiorizar que a sociedade e, designadamente os mercados de trabalho, estão em contante e rápida mutação, diferindo, em muito, do que se verificava nas últimas décadas.

E que o futuro depende, quer do ponto de vista social quer do ponto de vista económico, da implementação de reformas em que as divergências ideológicas não se sobreponham ao interesse coletivo.

De facto, não podemos continuar a assistir e a encarar o desenvolvimento das sociedades modernas com posturas manifestamente irrealistas e desadequadas ao contexto e desafios com que nos deparamos - sem as necessárias reformas não poderemos assegurar o padrão de vida que todos os europeus anseiam.

Neste contexto, é entendimento da CIP que é necessário conceber e implementar medidas enquadradas numa agenda de compromissos globais que envolvam o Governo, as empresas e os trabalhadores na definição de estratégias e políticas concretas e exequíveis orientadas para o desenvolvimento económico e social.

É, assim, necessário promover uma parceria para as reformas – é preciso aproveitar o momento atual para, com confiança, coragem, determinação e empenho, em particular do Governo e dos parceiros sociais, encetar uma verdadeira transformação do paradigma português e europeu.

“La necesidad de fortalecer la empleabilidad juvenil de Bolivia”

Por: Giovanni Ortuño Camacho, Presidente de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB)

En Bolivia, la población de jóvenes se ha incrementado en los últimos años, así como su presencia en el mercado de trabajo. De acuerdo a proyecciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 2023 el 23% de la población del país tenía entre 16 y 28 años, y de ese total, el 28% desempeñaba alguna ocupación. Asimismo, de acuerdo al Servicio Plurinacional de Registro de Comercio, hasta agosto de 2024, el 23% de las nuevas empresas registradas estaban lideradas por jóvenes entre 18 y 28 años. Si sumamos la incidencia del empleo informal no registrado en las estadísticas y la presencia de menores entre 14 y 16 años que ya desempeñan alguna actividad productiva, normalmente familiar, las cifras señaladas se incrementan sustantivamente.

En relación a la tasa de desempleo abierto juvenil en el sector urbano, según datos oficiales se sitúa en un 6,8%, aunque esta cifra no considera la cifra de subempleo y empleo precario. De acuerdo al CEDLA, entidad especializada en temas laborales, el índice real alcanzaría al 16%. En relación a las diferencias de género, de acuerdo a estudios de la Fundación INESAD, de 2021, el desempleo abierto urbano alcanzaba al 53.1% en mujeres y 46.8% en varones, lo que muestra que los problemas de acceso son transversales entre los jóvenes con una ligera diferencia en perjuicio de las mujeres.

Las dificultades de empleo para los jóvenes se agravan en un contexto donde la economía nacional enfrenta desafíos como la informalidad, la falta de inversión y un sistema educativo que no siempre responde a las demandas del mercado laboral. De acuerdo con estudios especializados, de los cerca de 41.000 universitarios que se titulan anualmente en Bolivia, solo el 10% logra conseguir un empleo remunerado, y muchos de los nuevos graduados se desempeñan en áreas diferentes a las de su profesión.

Las condiciones que enfrentan los jóvenes en el mercado laboral de Bolivia están determinadas además, por importantes transformaciones globales propias del siglo XXI, como la actual revolución tecnológica y su digitalización masiva, la automatización de procesos y el surgimiento de la inteligencia artificial, los trastornos producidos por la pandemia de Covid-19 y la creación de nuevos espacios de trabajo.

Los jóvenes, se encuentran en un momento crucial de sus vidas, donde la falta de oportunidades no solo limita su desarrollo profesional, sino que también afecta su bienestar emocional y social. Además, muchos de ellos enfrentan la falta de experiencia, lo que crea un círculo vicioso: no pueden acceder a empleos porque no tienen experiencia, y no obtienen experiencia porque no consiguen empleos.

Soluciones:

Mejorar las condiciones de empleabilidad juvenil es un objetivo fundamental para el sector empresarial y, por eso mismo, desde la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, realizamos los mayores esfuerzos para que se asuma también como una política de Estado. La generación de empleo decente y sostenible para este grupo etario, y la atención a los problemas que enfrentan para su inserción al mundo laboral, precisa de una visión integral que involucra aspectos jurídicos, económicos y sociales y, sobre todo la articulación público privada.

En este marco, consideramos que se deben trabajar en cuatro áreas: i) la formación integral, ii) la igualdad de género; iii) la mejora de las condiciones de acceso a empleos dignos y; iv) la promoción de iniciativas de emprendimiento individual y asociativo.

El componente más importante es el referido a la capacitación, que permita disminuir las brechas que existen entre la educación formal y la demanda laboral. Para esto, se hace necesario implementar programas sostenidos de formación, según las destrezas e intereses de los jóvenes, aplicando nuevas tecnologías y procesos de gestión, pero también preparándolos en habilidades blandas que promuevan la comunicación efectiva, la empatía, la resolución de problemas, la facilidad de trabajar en equipo, la resiliencia, la inclusión y la inteligencia emocional.

Paralelamente es pertinente realizar ajustes normativos que mejoren las condiciones laborales de los jóvenes en sus primeros empleos, faciliten la formalización de sus emprendimientos y apoyen la sostenibilidad de sus iniciativas, a través de la apertura de mercados y acceso a crédito.

En este aspecto, la CEPB, con apoyo de la Unión Europea, ha llevado adelante en los últimos tres años, un programa de capacitación integral que benefició a más de 3.000 jóvenes emprendedores en todo el país, de los cuales el 61% eran mujeres. La iniciativa se complementó con capacitaciones en liderazgo e incidencia en política públicas, lo que mejoró sus condiciones de empleabilidad y logró una vinculación entre la formación, la demanda laboral y el apoyo a las iniciativas económicas que estaban implementando.

Compromisos:

Desde hace varios años, el sector privado boliviano ha participado en todas las iniciativas públicas que tienen como propósito apoyar la incorporación de jóvenes en las empresas, especialmente en proyectos referidos al primer empleo. Aunque no han tenido la continuidad necesaria, estos programas han permitido encarar la problemática desde la coordinación entre las entidades del Estado y el sector privado formal, y han generado experiencias y lecciones aprendidas que pueden servir de base para la creación de políticas públicas sostenidas.

Por otro lado, desde hace 30 años, la misma CEPB coordina y apoya uno de los proyectos más exitosos de formación técnica dirigido a jóvenes, que actualmente tiene presencia en todo el país, denominados Institutos de Formación y Capacitación Laboral - INFOCAL. Tan solo en Santa Cruz, una de sus sedes más importantes, esta iniciativa actualmente ofrece 65 carreras en diversos oficios, otorgando títulos en los niveles técnico medio y técnico superior, con acreditación gubernamental.

El compromiso de la institucionalidad empresarial boliviana no solamente tiene que ver con la sostenibilidad de los programas señalados, sino con la decisión de seguir fortaleciendo la capacitación, el liderazgo, las condiciones laborales dignas, la mentoría y la inclusión como fundamentos para formar jóvenes preparados, comprometidos y capaces de liderar el futuro. Hoy más que nunca, nuestro compromiso es brindarles las oportunidades que merecen, confiando en que ellos, con su creatividad, energía y determinación, serán quienes lleven adelante los cambios que necesitamos.

Ibero-América precisa de ações para a juventude

Por: Antonio Ricardo Alvarez Alban, Empresário e presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI) - Brasil

A empregabilidade juvenil é um tema cada vez mais relevante no atual cenário econômico desafiador. Com a taxa de desemprego ainda alta no Brasil, a inserção dos jovens no mercado de trabalho permanece uma questão crítica. O relatório *Tendências Globais de Emprego Juvenil 2024* revela uma elevada proporção de jovens excluídos dos postos de trabalho e da educação, os chamados "nem-nem". A pandemia de covid 19 agravou a situação, e a recuperação da economia não tem apresentado vigor suficiente para suprir todas as necessidades.

Na Ibero-América, a realidade vem sendo historicamente marcada pela desigualdade e por baixa perspectiva, especialmente em localidades onde a violência e a pobreza criam barreiras para o desenvolvimento da juventude. Esse panorama é dificultado por fatores como a falta de experiência, a baixa qualificação e a escassez de vagas para o primeiro emprego.

As taxas de desemprego juvenil variam entre os países da região, mas são sempre superiores às da população adulta. No Brasil, apesar da queda recente, a informalidade e a baixa qualificação persistem. Na Argentina, a instabilidade econômica intensifica o problema. Já no Chile, o desafio é o subemprego.

Diante desse cenário, é fundamental uma ação conjunta de governos, instituições de ensino e empresas. Precisamos investir em educação de qualidade, fortalecer o ensino profissionalizante e criar programas de qualificação que atendam as demandas do mercado de trabalho, especialmente quando realizados de forma integral ou articulada com a educação básica.

Apesar dos desafios, a Ibero-América também apresenta oportunidades de crescimento em setores como:

- **Tecnologia e serviços digitais** – com o aumento da digitalização, há um potencial de crescimento para os jovens que conseguem adquirir habilidades técnicas em áreas como TI e desenvolvimento de software; **Turismo** – em algumas partes da região, o setor tem potencial para empregar jovens, particularmente em campos como hospitalidade e serviços; e **Economia verde** – segmentos ligados à sustentabilidade e às energias renováveis estão se fortalecendo e podem ser uma nova fonte de emprego para a juventude, em especial em iniciativas voltadas para o combate às mudanças climáticas.

O setor produtivo tem um papel essencial na inclusão dos jovens, oferecendo estágios, mentorias e incentivos ao empreendedorismo. A criação de itinerários formativos com base nas necessidades do mercado, como fazemos no SENAI, é uma estratégia promissora para o desenvolvimento das habilidades e competências exigidas nos ramos econômicos em expansão.

A Ibero-América precisa agir agora para garantir um futuro digno para sua juventude. Investir na empregabilidade juvenil é trabalhar pelo desenvolvimento econômico e social da região.

10. Confederación Patronal de la República Mexicana-COPARMEX



El desafío de la empleabilidad juvenil en México y el compromiso empresarial

Por; José Medina Mora Icaza, Presidente Nacional de COPARMEX

México enfrenta importantes desafíos en materia de empleabilidad juvenil, una situación que afecta el desarrollo económico y social del país. A pesar de contar con una población joven significativa, la inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal sigue siendo limitada. La tasa de desempleo juvenil duplica la del desempleo general, lo que refleja las dificultades que encuentran para acceder a empleos de calidad y con seguridad social.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en México, cerca del 17% de los jóvenes de entre 15 y 24 años están desempleados. Además, una parte significativa no se encuentra ni estudiando ni trabajando (los llamados ninis), lo que representa un reto estructural.

Existe una brecha importante entre las competencias que ofrece el sistema educativo y las necesidades del sector productivo. Los programas educativos no siempre preparan a los jóvenes con habilidades técnicas o digitales que demanda la industria, lo que lleva a un alto nivel de subempleo y precariedad laboral.

Un gran porcentaje de jóvenes que logran emplearse lo hacen en el sector informal, sin acceso a seguridad social ni prestaciones. Esta situación limita su desarrollo profesional y perpetúa la desigualdad.

La escasez de programas de prácticas y la demanda de experiencia previa por parte de los empleadores dificultan que los jóvenes se inserten en el mercado laboral. Sin oportunidades claras para adquirir experiencia, los jóvenes quedan atrapados en un ciclo de desempleo.

Soluciones a la crisis de empleabilidad juvenil

La solución a este desafío debe ser integral, involucrando a gobiernos, empresas e instituciones educativas. A continuación, se presentan algunas estrategias que podrían mejorar la situación:

Reforma educativa y formación técnica: Es fundamental alinear los programas educativos con las necesidades del mercado laboral. Reformas en los currículos educativos, que incluyan habilidades prácticas, digitales y técnicas, permitirían a los jóvenes desarrollar competencias que aumenten su empleabilidad. La educación técnica y vocacional debe fortalecerse como una alternativa válida a la educación universitaria, con un enfoque en sectores como tecnología, energías renovables y servicios.

Implementación de programas de formación dual: El modelo de formación dual, que combina educación formal con prácticas laborales, es una herramienta efectiva para reducir la brecha entre el mundo académico y el laboral. Este tipo de formación no solo prepara a los jóvenes para el empleo, sino que también permite a las empresas detectar y formar talento joven de acuerdo con sus necesidades específicas.

Fomento del emprendimiento juvenil: Fortalecer los programas de incubación de empresas y apoyar el emprendimiento juvenil puede ser una solución viable para aquellos jóvenes que no encuentran empleo formal. Iniciativas que ofrezcan capacitación en habilidades empresariales, acceso a financiamiento y redes de contacto pueden empoderar a los jóvenes para iniciar sus propios negocios.

Incentivos fiscales y políticas públicas inclusivas: Los gobiernos deben implementar políticas que incentiven la contratación de jóvenes. Esto podría incluir exenciones fiscales para empresas que contraten a jóvenes o subsidios para programas de capacitación. Además, las políticas públicas deben enfocarse en reducir las barreras económicas y sociales que enfrentan los jóvenes, como la falta de acceso a educación de calidad y recursos tecnológicos.

Apoyo a la creación de redes y plataformas de empleo: Es necesario fortalecer las bolsas de trabajo y las plataformas en línea que conectan a los jóvenes con oportunidades laborales. Además, las ferias de empleo y los programas de mentoría pueden ser herramientas útiles para fomentar conexiones entre los jóvenes y los empleadores.

Compromiso empresarial con la empleabilidad juvenil

El sector empresarial juega un rol clave en la solución de la crisis de empleabilidad juvenil en México. Las empresas tienen la capacidad de generar impacto directo a través de compromisos concretos que favorezcan el acceso de los jóvenes al empleo formal y de calidad.

Desarrollo de programas de capacitación y prácticas: Las empresas deben comprometerse a crear y participar en programas de prácticas y capacitación que permitan a los jóvenes adquirir experiencia en el lugar de trabajo. Estos programas deben estar diseñados para proporcionar habilidades técnicas, así como competencias blandas (como trabajo en equipo, liderazgo y comunicación) que sean valoradas en el entorno laboral actual.

Fomento de la inclusión y la diversidad: Es crucial que las empresas promuevan entornos laborales inclusivos y diversos. Implementar políticas que aseguren la igualdad de oportunidades para jóvenes de todos los contextos socioeconómicos, géneros y orígenes étnicos puede tener un impacto transformador en la empleabilidad juvenil.

Apoyo al emprendimiento juvenil: Las grandes empresas también pueden actuar como mentores o inversionistas para jóvenes emprendedores. Al proporcionar capital inicial, acceso a infraestructura y conocimientos técnicos, las empresas establecidas pueden ayudar a jóvenes a desarrollar negocios sostenibles y competitivos.

Inversión en Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Integrar programas de empleabilidad juvenil en las estrategias de RSE permite a las empresas contribuir al desarrollo social y económico de sus comunidades. Programas centrados en el desarrollo de habilidades para el empleo o el fomento del emprendimiento juvenil no solo mejoran la imagen de la empresa, sino que también crean una fuerza laboral más robusta y preparada para los desafíos futuros.

Conclusión

La empleabilidad juvenil es uno de los desafíos más relevantes para México en términos sociales y económicos. Para enfrentarlo, es necesario un enfoque integral en el que participen tanto el sector público como las empresas y las instituciones educativas. Mediante reformas en la educación, incentivos para la contratación juvenil y el fomento al emprendimiento, se pueden crear las condiciones necesarias para que los jóvenes accedan a empleos formales y desarrollen su potencial.

El compromiso del sector empresarial es fundamental. Solo con esfuerzos coordinados, donde las empresas asuman un rol proactivo en la capacitación y mentoría de los jóvenes, se podrá generar un impacto duradero en la empleabilidad juvenil. **México necesita jóvenes con oportunidades reales de crecimiento, y el sector empresarial tiene la capacidad y la responsabilidad de liderar este cambio.**

11. Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas- CONFIEP



Empleabilidad Juvenil en el Perú: Retos para ingresar al mercado laboral

Por: Alfonso Bustamante Canny, Presidente de la CONFIEP - Perú

Uno de los principales impactos de la actividad empresarial es la generación de empleo formal que contribuye a reducir la pobreza y mejorar el bienestar de la población. Para ello, es fundamental contar con una legislación laboral promotora.

Hoy en día, en el mercado laboral peruano persisten problemas estructurales que afectan su funcionamiento. **La informalidad laboral alcanza a más de 12 millones de trabajadores. Esta problemática se explica por factores, como la baja productividad, una regulación que asfixia a las pequeñas empresas, una fiscalización excesiva; y un sistema tributario complejo.**

La agenda por la productividad, requiere atender la calidad educativa del capital humano, la brecha de infraestructura y conectividad existente, y la escasa capacidad de innovación.

En esa misma línea, la rigidez del régimen laboral y los costos de contratación, dificultando aún más su funcionamiento. **De acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (IPE), los costos extrasalariales representan el 57% de la remuneración en el régimen general, colocando al Perú como el tercer país con mayores costos no salariales de la región, por encima de (41%), México (34%) y Chile (28%).**

El panorama del empleo juvenil es complejo. El 84.9% de los jóvenes entre 14 y 24 años que tienen empleo, se encuentran en situación de informalidad. Además, quienes logran acceder a un empleo formal, enfrentan dificultades para mantenerse. Un dato adicional es la existencia de 1.5 millones jóvenes entre 15 y 29 años que son “ninis”; es decir, son jóvenes que no trabajan ni estudian.

Entre las razones que explican la baja empleabilidad de los jóvenes en el sector formal encontramos la desconexión entre las capacidades y habilidades que los jóvenes adquieren en sus centros de estudio y las que las empresas demandan, pues muchas veces, la oferta formativa no responde a las necesidades actuales del mercado laboral.

La llegada de nuevas tecnologías contribuirá a la desaparición de diversos puestos de trabajo, mientras que se crearán o masificarán otros. Se deben tener estrategias para afrontarlo. Por ejemplo, la masificación de los autos autónomos generará una revolución en las ciudades: Menor consumo de combustible; menor producción de vehículos; no habrá necesidad de contar con licencias de conducir, ni de vivir en el centro de las ciudades, puesto que los autos autónomos podrán transportarnos a una velocidad mucho mayor; menor gasto en seguros, entre otros. Otro ejemplo, es el uso de drones para el servicio de delivery.

Las ciudades, la estructura del mercado laboral y los trabajadores y empleadores debemos adecuarnos a las nuevas demandas. Por ejemplo, los autos autónomos podrán desaparecer los puestos de trabajo de conductor, pero al mismo tiempo generará un mayor número de puestos de trabajo en tecnologías y en la manufactura de los vehículos.

Existe una brecha entre la demanda de habilidades digitales de las empresas y la oferta de la fuerza laboral. De acuerdo con el BID, en el Perú solo el 28% de la población cuenta con habilidades digitales básicas.

Frente a esta situación, en julio de este año, con el fin de impulsar una educación equitativa y de excelencia para los peruanos, 26 instituciones gremiales empresariales y organizaciones privadas vinculadas con la educación, suscribimos el “Pacto por la Educación de Calidad”. Este pacto tiene principios elementales: la revalorización de la educación secundaria técnica y superior técnica y tecnológica; y el licenciamiento único y acreditación de calidad continua en la educación superior.

Pese a los esfuerzos realizados, queda aún un largo camino por recorrer, por eso, desde la CONFIEP, hemos planteado propuestas que apuntan a mejorar las condiciones del mercado laboral peruano, promoviendo la generación de empleo para los jóvenes.

En primer lugar, es necesario flexibilizar el mercado laboral para facilitar una transición adecuada hacia la formalidad. Para ello, la creación de un régimen laboral promotor puede ser una herramienta eficaz para contribuir a esta transición de aquellos que trabajan en la informalidad, beneficiando a los jóvenes que recién ingresan al mercado laboral.

De manera similar, es fundamental modernizar la fiscalización laboral, de un enfoque punitivo a uno proactivo y formalizador, donde la entidad responsable no solo identifique el incumplimiento de la normativa, sino que también acompañe a las micro y pequeñas empresas en subsanar errores y avanzar hacia la formalidad.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) debe evaluar los resultados de las políticas laborales implementadas, especialmente aquellas que buscan promover el empleo juvenil. Es crucial identificar las políticas que han sido efectivas para darles continuidad y replantear las que no han tenido un impacto positivo. Asimismo, el MTPE debe desarrollar, en el marco del diálogo tripartito, programas de capacitación, para formar a los jóvenes con las habilidades blandas y tecnológicas que el mercado laboral demanda.

El Ministerio de Educación (MINEDU) también debe asumir un rol propositivo en la articulación entre la oferta y la demanda laboral. Es clave continuar con la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú, que busca armonizar las ofertas formativas y educativas con las necesidades del sector productivo a nivel local. Consolidar el licenciamiento de las instituciones de educación superior garantizará que éstas cumplan con los estándares básicos de calidad.

En este punto, es importante considerar que **el Perú cuenta con un Plan Nacional de Competitividad y Productividad, cuyo objetivo es sentar las bases para una economía más dinámica, productiva e inclusiva mediante el acceso a servicios públicos de calidad y condiciones adecuadas de empleo formal.** Este plan, resultado del esfuerzo conjunto entre entidades del sector público, sector privado, academia y sociedad civil, considera dentro de sus medidas de políticas la mejora del marco legal de modalidades formativas, la reestructuración de programas de inserción y la promoción de la empleabilidad, entre otros.

Superar los retos que enfrenta el empleo juvenil en el Perú requerirá un trabajo articulado entre el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la academia y el sector empresarial. En este sentido, es crucial priorizar un clima promotor de la inversión privada para generar más puestos de trabajo formales y aportar en el cierre de brechas educativas y de competencias.

Empleabilidad Juvenil en Chile: Datos y caminos a seguir

Por: Ricardo Mewes, Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio - Chile

En todo el mundo, el momento en que un joven se inserta al mercado laboral constituye un hito importante para sí mismo y su familia, siendo muchas veces el primer paso hacia la vida adulta. Poder desarrollarse tempranamente en lo profesional suele traer consigo consecuencias muy positivas para la persona, como salir de la pobreza, la autosuficiencia económica, contribuir activamente en la sociedad y mejores perspectivas profesionales de largo plazo.

Pero tanto el ingreso como la permanencia en el mercado del trabajo no resulta un proceso exento de complejidades para los jóvenes, las que se vieron agudizadas por la pandemia de covid-19 en todos los países. Chile no es la excepción y, **para incentivar el empleo de este grupo, nuestro país ha levantado subsidios, planes de fomento y programas para entregarles experiencia o facilitar su contratación.**

La Encuesta Nacional de Empleo que desarrolla el Instituto Nacional de Estadísticas chileno, señala que la **tasa de desocupación nacional en el trimestre móvil junio-agosto de 2024 fue de 8,9%, mientras que la tasa de desempleo juvenil (15 a 24 años) en el mismo período superó el 21%.**

A nivel general, Chile es uno de los tres países de Latinoamérica con más rezago en la recuperación de los empleos perdidos durante la pandemia. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina (Cepal), todavía faltan 278.000 puestos que recuperar, lo que representa un 13% de los casi dos millones de empleos destruidos a mediados de 2020. Los grupos etarios más rezagados son los menores de 25 años, seguido por los adultos mayores.

Estos datos dejan en evidencia que el mercado laboral chileno presenta signos de debilidad. No estamos generando suficientes empleos formales en el país, lo que se debe en gran medida a que tenemos una economía que no logra despegar (el año pasado el PIB sólo creció 0,2%, y para este año 2024 se espera un crecimiento de 2,6%).

En tiempos de crisis, desempleo y/o poca actividad económica, los empleos de los jóvenes son los primeros que se pierden cuando las empresas se ven obligadas a hacer ajustes en su nómina, debido a su menor experiencia laboral o a que no han desarrollado completamente su potencialidad y habilidades en el mercado laboral.

Adicionalmente, en Chile tenemos un problema casi estructural con la informalidad laboral que lleva varios años con tasas cercanas al 30%. Y aquí nuevamente los jóvenes son los más golpeados. Junto a los adultos mayores, son ellos quienes más participan de los empleos no formales, debido a que necesitan mayor flexibilidad horaria para poder compatibilizar el trabajo con sus estudios y otras responsabilidades y preferencias. Lo delicado de esto, es que el empleo informal es sinónimo de desprotección, lo que inevitablemente genera un problema social.

Siguiendo con los datos a nivel nacional, algo positivo es que la proporción de los jóvenes que no estudian ni trabajan con remuneración (conocidos como 'NINI'), que en 2020 llegó a un 23,3, ha experimentado una reducción significativa y ahora se sitúa en un 13%. En este grupo se encuentran muchas personas que realizan trabajo no remunerado como quehaceres del hogar o cuidado de personas dependientes. Otros han optado por estudiar, lo que sin duda constituye una buena noticia. De hecho, un análisis del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, señala que para los jóvenes, los estudios, sobre todo universitarios, son la principal razón por la que no se incorporan al mercado laboral. Este es un dato que tiene buenas perspectivas futuras, pues sería indicador de que en el mediano y largo plazo podríamos contar con una fuerza laboral mejor preparada y, por lo mismo, más productiva.

Pero cuando se trata de empleabilidad juvenil en Chile, el mejor camino por el que debiéramos avanzar en la búsqueda de un mejor futuro para las personas y mayor productividad para las empresas, es el fortalecimiento de la educación técnico profesional.

La formación técnico profesional es donde naturalmente se produce el vínculo entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo; es el espacio donde miles de jóvenes, estudiantes y trabajadores acceden a aquellas capacidades y competencias que les permitirán surgir económicamente, desarrollar un proyecto de vida laboral y acceder, mantenerse y progresar en el trabajo.

Es en esta unión entre el mundo técnico-profesional y las empresas donde radica la verdadera fuerza de nuestro progreso. Al colaborar estrechamente, podemos garantizar una formación más pertinente y adaptada a las demandas del mercado laboral, asegurando así la empleabilidad y el éxito de nuestros estudiantes. La educación técnico-profesional, por tanto, es fuente de oportunidades y de movilidad social.

Debido a lo anterior, **la Confederación de la Producción y del Comercio -CPC- e INACAP (uno de las principales instituciones de educación técnica superior de Chile) han impulsado una alianza que busca contribuir a la construcción de un ecosistema de formación de las personas para el trabajo, robusteciendo el rol de los sectores productivos y su aporte a los trabajadores, a las familias y al país.**

En este contexto, quiero destacar la importancia del proyecto CAUCE, que representa la colaboración entre el sector productivo y la educación técnica, proporcionando a los estudiantes de liceos técnicos una experiencia práctica y un contacto temprano con el mundo laboral. Este tipo de relacionamiento permite entregar herramientas verdaderamente útiles para los estudiantes, mejorando la productividad y competitividad de las empresas, lo que finalmente va en beneficio del crecimiento económico, el empleo y el bienestar de las personas.

Todo esto adquiere un sentido especial y un carácter urgente dado los grandes desafíos que hoy enfrentamos producto de la revolución tecnológica que trae consigo profundos cambios en la manera de hacer las cosas, de trabajar y de relacionarnos entre las personas. Para estar al día y poder tomar las oportunidades que se presentan, es necesario desarrollar nuevas competencias y conocimientos de forma continua, siendo la educación técnica un pilar para avanzar en esta línea. Cabe mencionar, además, que los jóvenes, nativos digitales, tienen importantes ventajas en esta desafiante carrera.

En la tarea de mejorar la empleabilidad de nuestros jóvenes todos los sectores tenemos un rol que cumplir. Debemos trabajar unidos y con una fuerte colaboración público privada para asegurar que cada joven chileno tenga las herramientas necesarias para desarrollar al máximo sus talentos y triunfar en la vida. Solo así construiremos un Chile más próspero y con oportunidades para todos.



Empleabilidad Juvenil de Honduras

Por Anabel Gallardo, Presidenta Consejo Hondureño de la Empresa Privada COHEP, Honduras

Como empresarios, sabemos que uno de los recursos más importantes de nuestras empresas es el talento humano, y como sociedad, uno de nuestros recursos más valiosos es la juventud. Al combinar estos dos elementos nos damos cuenta de lo vital que es la empleabilidad juvenil en nuestros países. Por un lado, requerimos oportunidades para esta población, y por otro, que los jóvenes estén debidamente capacitados para afrontar los retos del futuro del empleo y satisfacer las necesidades de las empresas.

En ese sentido podemos hacer un rápido análisis de la situación de la empleabilidad juvenil en Honduras, que no es tan diferente a la situación de los otros países de la región. **En 2023, la población total de jóvenes era de 3,190,136 personas, de los cuales 1,315,347 estaban ocupados. Del los más de 3.1 millones de jóvenes, tenemos una población que ni trabajan ni estudian, que se conocen como los NINIs, y en el mismo año 2023, ascendían a 972,788 jóvenes.** Del universo total de jóvenes, 272,345 son hombres y 700,413 son mujeres. Cabe destacar, que estos números se han venido empeorando con relación al año 2022, donde había 212,408 jóvenes más ocupados. Pero un dato positivo es que los NINIs disminuyeron en 9,273 jóvenes.

Cuando hablamos de los NINIs, la estadística nos indica que 3 de cada 10 jóvenes están en esta categoría. De ellos el 60% se dedican a quehaceres del hogar principalmente, lo cual equivale a 580,923 jóvenes. Respecto a su educación, un 69% de los jóvenes NINIs cuentan solo con educación primaria, lo cual significa 666,649 personas. El 56% de estos jóvenes viven en el área rural, lo que representa 541,899 personas. Un dato adicional a mencionar es que 3% de estos NINIs son jóvenes discapacitados, que son 27,481 jóvenes.

Para finalizar con los datos estadísticos, podemos compartir que de acuerdo a estudios del Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras (INE) y la OIT, la tasa de desocupación juvenil en Honduras alcanzó un 11.2% en 2023 (144,774 jóvenes de entre 15 y 29 años), que es casi el doble de la tasa de desocupación general del país que es de 6.4% (250,668 hondureños en búsqueda de empleo)

Con estos números en mente, podemos ver que la empleabilidad juvenil en Honduras es un tema clave para el desarrollo social y económico, dado que una gran parte de la población es joven. Algunos factores que se afectan el tema de empleabilidad son la falta de capacitación, el limitado acceso a recursos, la migración, la inseguridad, la falta de programas y proyectos en el tema, y es por ello, esencial implementar políticas que ofrezcan capacitación y garanticen recursos, potenciando así el talento juvenil y fomentando su inclusión en el mercado laboral.

La empleabilidad juvenil impacta a los individuos, y a la sociedad en general para lograr el desarrollo económico de Honduras. Además, fomentar una fuerza laboral capacitada es esencial para el crecimiento y la reducción de la pobreza. Incentivas políticas públicas y programas de capacitación que conecten a los jóvenes con el mercado pueden generar un cambio positivo y sostenible en el país.

Retos para la empleabilidad juvenil en Honduras:

Hay una Incompatibilidad entre oferta educativa y demanda laboral. Existen brechas significativas entre las habilidades técnicas y blandas que los jóvenes adquieren en el sistema educativo y las que requiere actualmente y que ocupará en el futuro el mercado laboral. Las empresas de todos los sectores indican tener dificultades para encontrar personal calificado. Esto nos indica que hay una enorme necesidad de modernizar y alinear la oferta educativa. Este debe ser un trabajo conjunto entre los gobiernos y los empresarios.

Existe una falta de acceso a educación de calidad. Aunque hay esfuerzos para mejorar el acceso a la educación, la calidad sigue siendo un reto, en especial en las áreas rurales, no pueden acceder a educación secundaria y terciaria de calidad, lo que los limita para ingresar al mercado laboral formal.

Adicionalmente, muchos jóvenes trabajan en empleos temporales, que son mal remunerados y carecen de beneficios sociales. Esta situación afecta tanto su bienestar económico, el de sus familias, y su desarrollo profesional.

Un elemento importante para generar empleo y eventualmente tener más y mejores empresas, es el tema del emprendimiento, que actualmente requiere más impulso. Los jóvenes requiere poder tener más acceso a financiamiento, capacitación y redes de apoyo, lo cual dificulta que logren iniciar sus propios negocios.

A estos retos debemos incorporar también el tema de la migración y la inseguridad personal. Muchos jóvenes están siendo víctimas de violencia y por ello salen del país, en particular a Estados Unidos y Europa. Esta fuga de nuestra juventud afecta enormemente a nuestros países, robándonos nuestro recurso más importante, y el futuro de la sociedad.

También, hay limitaciones para las mujeres jóvenes, quienes encuentran barreras para lograr empleos bien remunerados y llegar además a posiciones de liderazgo.

Después de considerar algunos de los retos, también debemos hablar de que se deben buscar oportunidades y soluciones para la problemática.

En primer lugar, debemos buscar el fomentar políticas públicas para mejorar las oportunidades de empleo para jóvenes. En ese sentido, Honduras ha implementado algunas políticas dirigidas a mejorar la inclusión laboral juvenil, pero la ejecución y el alcance de estas políticas son necesarias más esfuerzo. Adicionalmente, la creación de un entorno propicio y amigable que promueva la inversión privada también es clave para la creación de empleos. Esto obviamente se traduce en oportunidades para jóvenes.

Un segundo elemento es la educación y capacitación de los jóvenes, que se puede lograr a través de programas de formación técnica y vocacional. Hay varias organizaciones internacionales y locales que buscan promover los programas de formación técnica que preparan a los jóvenes para entrar al mercado laboral, especialmente en sectores con alta demanda. El sector privado busca incidir en estos esfuerzos apoyando al Instituto de Formación Profesional INFOP, que es mayormente financiado por las empresas. Aquí se quiere modernizar los planes educativos e incluir mecanismos modernos como simuladores que ayuden a los jóvenes a capacitarse en temas especialmente tecnológicos.

Finalmente consideramos que promover el emprendimiento es fundamental para generar más oportunidades para los jóvenes. Hay ya programas y proyectos que impulsan organismos como el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), Banco Mundial, OIT y USAID que dan apoyo a emprendedores jóvenes, proporcionando modelos de acceso a financiamiento, asesoría, capacitación y seguimiento.

Los jóvenes hondureños actualmente enfrentan un panorama laboral desafiante, pero también hay oportunidades y deseos de lograr atender los retos. COHEP a mediados de año lanzó la plataforma EMPLEOCONECTA.HN, con el objetivo de facilitar el acceso al empleo para la juventud hondureña. Empleoconecta.hn es mucho más que un portal de empleo; es un espacio que abre puertas a nuevas posibilidades para miles de jóvenes que buscan dar su primer paso hacia una carrera profesional o reorientar su vida laboral. A través de esta plataforma, los jóvenes pueden encontrar ofertas de trabajo de empresas reconocidas, conocer los perfiles más demandados y acceder a orientación para mejorar su empleabilidad y es totalmente gratis para las empresas y los aplicantes.

A través de esta plataforma, también fortalecemos la relación entre el sector empresarial y la fuerza laboral joven, contribuyendo al crecimiento económico del país. Un joven que encuentra una oportunidad laboral es un joven que puede mejorar su calidad de vida, apoyar a su familia y ser un motor de desarrollo para su comunidad.

Incrementar las oportunidades de empleo, reducir la informalidad, mejorar las capacidades de los jóvenes son claves, así como, mejorar la educación, el acceso a la formación técnica y el fomento del emprendimiento. Impulsando estos temas entre todos podemos lograr mejorar la empleabilidad juvenil en Honduras.

Desafíos de la Empleabilidad Juvenil

El desafío de la empleabilidad juvenil en Centroamérica es un problema multifacético que afecta tanto a la estabilidad económica como al desarrollo social de la región. La falta de datos consistentes y actualizados sobre el mercado laboral juvenil es un obstáculo importante para identificar soluciones precisas. La informalidad laboral y la falta de oportunidades adecuadas para los jóvenes se han convertido en características recurrentes del entorno laboral, agravando la situación para las nuevas generaciones.

Uno de los principales problemas que enfrenta la región es la carencia de información fiable sobre el estado real de la empleabilidad juvenil. Los sistemas de recopilación de datos no siempre reflejan la realidad del empleo, mucho menos en el sector informal, donde gran parte de los jóvenes encuentran trabajo.

Esto hace que las estadísticas disponibles pueden no capturar la magnitud del problema ni proporcionar la información necesaria para formular políticas públicas eficaces. La falta de desagregación de datos por edad, género, nivel educativo y otros factores relevantes también impide un diagnóstico adecuado que abarque las diferencias específicas entre los distintos grupos juveniles.

En Centroamérica, la tasa de informalidad laboral juvenil es extremadamente alta. Según René Quevedo, en Panamá, por ejemplo, más del 45% de los jóvenes trabajan en condiciones informales, lo que implica un acceso limitado a la seguridad social, salarios bajos y una falta de estabilidad laboral. Esta tendencia se extiende a lo largo de la región, donde las oportunidades formales de empleo son escasas y las condiciones de trabajo informal distan mucho de cumplir con los estándares mínimos de calidad y derechos laborales.

Además de la informalidad, se suma la falta de una preparación adecuada para el mundo laboral, a pesar de que muchos jóvenes están hiperconectados y poseen habilidades digitales, la desconexión entre su formación académica y las demandas del mercado laboral los margina del empleo formal.

El contexto socioeconómico en el que se desarrollan estos jóvenes también es un factor clave en el diagnóstico. Las desigualdades estructurales, la pobreza y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional son barreras adicionales. Muchos jóvenes, especialmente aquellos provenientes de zonas rurales o marginalizadas, carecen de acceso a la educación de calidad y a programas de formación técnica que les permitan adquirir las competencias necesarias para competir en un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo. Esto perpetúa un ciclo de exclusión laboral y económica.

Posibles Soluciones al Desafío de la Empleabilidad Juvenil en Centroamérica

Proponemos algunas estrategias que podrían contribuir a resolver este problema:

- **Mejora en la recolección y análisis de datos laborales:**

Uno de los primeros pasos cruciales es mejorar la recopilación y análisis de datos sobre el empleo juvenil en la región. La falta de información confiable es un obstáculo para diseñar políticas públicas eficaces. Es esencial crear sistemas que proporcionen datos desagregados sobre el empleo juvenil, incluyendo detalles sobre la informalidad, precarización, niveles educativos, género y zonas geográficas. Los gobiernos, en colaboración con organismos internacionales como la OIT, pueden establecer plataformas de monitoreo laboral juvenil que permitan una evaluación más precisa de la situación y el impacto de las políticas implementadas. Con mejores datos, será más fácil trazar un mapa claro del problema y generar soluciones más focalizadas.

- **Educación y capacitación alineadas con las demandas del mercado:**

El desajuste entre las habilidades de los jóvenes y el mercado laboral en Centroamérica exige reformar la educación para alinearse con las necesidades del sector productivo. Instituciones y empresas deben colaborar en programas técnicos y vocacionales que preparen a los jóvenes para empleos futuros. Los programas duales, que combinan teoría y práctica, han funcionado en otros países y podrían aplicarse en la región. Además, es vital invertir en capacitación digital para aprovechar las oportunidades en sectores de rápido crecimiento como la tecnología y los servicios remotos.

- **Fomento del emprendimiento juvenil:**

En Centroamérica muchos jóvenes tienen ideas innovadoras, pero carecen de recursos y apoyo para iniciar negocios. Los gobiernos, en conjunto con el sector privado y organizaciones internacionales, deben crear programas formativos en el desarrollo de habilidades de negocios, mentorías, capacitaciones y financiamiento.

- **Fomento del emprendimiento juvenil (*Continuación*):**

Facilitar el acceso al crédito es esencial para que los jóvenes puedan establecer y expandir sus empresas, generando empleo para ellos y otros. Promover el emprendimiento social y apoyar incubadoras en sectores como la tecnología y la economía verde también impulsará el desarrollo económico y la inclusión social.

- **Promoción de políticas activas de empleo juvenil**

Iniciativas como la de "Mi Primer Empleo" en Panamá, con el objetivo de desarrollar habilidades demandadas por el sector productivo, para disminuir el desempleo juvenil, y ofrecer algún incentivo a las empresas que contraten jóvenes sin experiencia, facilitando su inserción laboral. Además, estas políticas deben garantizar las condiciones laborales, salarios justos y acceso a la seguridad social, para fomentar un entorno de trabajo inclusivo, lo que contribuye a un mercado laboral más saludable y sostenible.

- **Fomento del empleo juvenil en sectores emergentes:**

El mercado laboral está cambiando, y sectores emergentes como las tecnologías de la información, energías renovables y la economía verde ofrecen grandes oportunidades. Invertir en la formación de los jóvenes para integrarse en estos sectores puede generar empleo de calidad y con futuro. Programas de formación y alianzas con el sector privado son esenciales para abrir oportunidades y fomentar el crecimiento económico en Centroamérica.

Compromiso del Sector Empresarial con la Empleabilidad Juvenil a Corto y Medio Plazo

El sector empresarial tiene un papel fundamental en la solución del problema de la empleabilidad juvenil en Centroamérica. Dado que las empresas son el motor de la economía y los principales generadores de empleo, su compromiso activo es clave para crear oportunidades que mejoren el acceso de los jóvenes al mercado laboral. El desafío, sin embargo, es desarrollar estrategias que no solo aborden el problema a corto plazo, sino que también generen cambios sostenibles a mediano y largo plazo.

- ***El apoyo empresarial a programas de pasantías y primer empleo es esencial para mejorar la empleabilidad juvenil.***

Iniciativas que vinculen a las empresas con universidades e institutos técnicos permiten a los jóvenes adquirir experiencia laboral real, algo crucial para superar la falta de experiencia que a menudo les impide acceder al empleo formal. Además, las empresas pueden establecer programas de primer empleo con contratos a término fijo y posibilidad de permanencia, complementados con formación práctica y habilidades blandas como trabajo en equipo y resolución de problemas, lo que fortalece su inserción en el mercado laboral.

- **Relación estrecha entre el sector privado y la academia**

Una de las estrategias más efectivas para abordar el desafío de la empleabilidad juvenil es fortalecer la relación entre el sector privado y las instituciones académicas. Las empresas privadas tienen un conocimiento profundo de las necesidades cambiantes del mercado laboral y, por lo tanto, pueden colaborar con universidades e institutos técnicos para garantizar que los programas educativos estén alineados con esas demandas. Este enfoque no solo prepara mejor a los jóvenes para el empleo, sino que también reduce la brecha entre las habilidades que ofrece la fuerza laboral y las que requieren las empresas.

A corto plazo, las empresas pueden colaborar directamente con instituciones educativas para desarrollar currículos que incluyan las habilidades técnicas y blandas más solicitadas en el mercado. Además, pueden ofrecer charlas, talleres y mentorías que acerquen a los estudiantes a la realidad del mundo laboral. Esto no solo beneficia a los estudiantes al proporcionarles una perspectiva más clara de sus posibles trayectorias profesionales, sino que también permite a las empresas identificar y nutrir talento joven desde una etapa temprana.

A mediano plazo, estas alianzas entre academia y sector privado pueden expandirse a programas de investigación y desarrollo (I+D) que involucren a jóvenes profesionales en proyectos empresariales innovadores. Al invertir en la formación y el desarrollo de jóvenes a través de estas colaboraciones, las empresas no solo están asegurando una oferta laboral más capacitada, sino también promoviendo la innovación y el crecimiento económico a nivel regional.

15. Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela- Fedecámaras

FEDECAMARAS
EL ORGULLO DE SER EMPRESARIO

El empresariado debe garantizar programas de primer empleo para los jóvenes y así evitar migraciones forzadas

Adán Celis Michelena, Presidente de Fedecámaras - Venezuela

Sin duda alguna, uno de los principales retos que tiene un país, sobre todo en la región latinoamericana, es el diseño y ejecución de programas orientados a ofrecer condiciones para que las empresas privadas sean más productivas, y ofrezcan empleos estables y bien remunerados para un alto porcentaje de la población.

Es allí, precisamente, donde reside la principal acción de responsabilidad social del empresariado privado en cualquier parte del mundo: en la generación de nuevos puestos de trabajo, en los cuales una de las prioridades sea el fomento a la empleabilidad juvenil, lo que podríamos llamar “primer empleo”.

En Latinoamérica, se han llevado a cabo programas dedicados a proveer de una primera experiencia laboral, a jóvenes, muchos de los cuales no tienen una educación del todo formal, pero que en definitiva son experiencias a través de las cuales pueden obtener habilidades que les permitan desempeñarse, de manera óptima, en el mundo laboral, comenzando desde cero.

Argentina, con el programa “Jóvenes con todo”, ofrece capacitación y acceso a jóvenes con edades comprendidas entre 14 y 18 años que no estudian ni trabajan. Al respecto, se ha reportado un buen desempeño de este plan.

La “Red de jóvenes del Empleo”, desarrollada en Colombia, fomenta la formación en habilidades blandas y capacitación técnica, y a través de alianzas con empresas, promueven la inserción de los participantes en el mercado laboral.

En lo que corresponde a Brasil, existe el programa “Bicos”, el cual está desarrollado sobre una plataforma, centrada también en el desarrollo de programas que ofrezcan capacitación técnica para facilitar la inserción de jóvenes en el mundo laboral, sobre todo a aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Mientras tanto en México, el programa se ha denominado “Iniciativa de oportunidades para jóvenes”, enfocados en la población juvenil entre 16 y 29 años. Al igual que las anteriores, se centra en buscar oportunidades de empleos, así como pasantías y formación profesional, a través de alianzas con las empresas.

Mientras tanto en Chile, un importante número de organizaciones tienen bajo su responsabilidad el diseño y ejecución de programas orientados a preparar e insertar a los jóvenes en el mundo laboral. La tasa de empleo entre los egresados es bastante alta. Perú posee el llamado “Programa de Empleo Juvenil”, a través del cual se mejoran las oportunidades laborales para este segmento de la población, a través de la capacitación para el trabajo, y posterior acceso a fuentes de empleo.

En lo que corresponde a Venezuela, sin duda alguna nuestro país fue pionero en alternativas de formación y capacitación para los jóvenes que requerían insertarse en el mundo laboral. De esta manera nace, en 1959, el Instituto Nacional de Capacitación Educativa (INCE), para formar y capacitar mano de obra para las empresas venezolanas. Han pasado los años, y este sistema de captación de nuevos talentos para las organizaciones, no ha variado. Los jóvenes inician su carrera laboral a través de pasantías y, en la mayoría de los casos, consiguen insertarse de manera definitiva en estas empresas.

En Venezuela, también existen otras iniciativas exitosas, especialmente diseñadas y puestas en marcha por el sector privado. Nos referimos en esta oportunidad al caso Fundamental, institución formada hace 48 años, que se encarga de capacitar y formar al personal, de acuerdo con los requerimientos de las empresas.

De igual manera, la Fundación para la Educación e Innovación Industrial -Fundei-, es un ente que, bajo la tutela de la Confederación Venezolana de Industriales, establece alianzas con centros de educación técnica y superior e inserta a los jóvenes recién egresados de esas casas de estudios, en organizaciones que solicitan de sus servicios. Estos programas han demostrado que, con el enfoque adecuado en capacitación y conexión con el mercado laboral, es posible reducir el desempleo juvenil y facilitar la transición de los jóvenes a un empleo formal y sostenible.

Esos planes y programas, en gran medida, son parte del compromiso del empresariado venezolano y su contribución para la preparación y captación de talento humano capacitado para su inserción en las empresas.

En lo que respecta al caso venezolano, en razón de la complejidad de la situación en nuestro país, es crucial que los programas de primer empleo sean diseñados considerando la realidad local, y que estén en sintonía con las necesidades del mercado laboral, así como con el desarrollo integral de los jóvenes.

Estamos conscientes que nuestra responsabilidad social se traduce en mantener empleos estables y en procurar que muchos más jóvenes se integren a la vida laboral y desarrollen habilidades y competencias que los preparen para un mejor desempeño profesional.

Es menester que el empresariado, en cualquier latitud de la región latinoamericana, desarrolle y acompañe esfuerzos tendentes a la integración de nuevos talentos para insertarlos en el campo laboral de manera definitiva, ofreciéndoles oportunidades para su desarrollo y crecimiento personal y profesional. De esta manera, le habremos ganado una batalla a la migración ilegal, flagelo muy común en estos últimos años.

16. Federación de Entidades Privadas de Centroamérica, Panamá y República Dominicana (FEDEPRICAP)



Desafíos de la empleabilidad juvenil en Centro América y República Dominicana

La región centroamericana y la República Dominicana tienen enormes atractivos para la inversión, el turismo, exportación de productos de alta calidad y una ubicación geográfica envidiable. Entre estos atractivos, debemos destacar, además, que sus poblaciones están compuestas por mucha gente joven, lo cual siempre es una ventaja para los países, en especial con los cambios que se están dando en los tipos de empleo que se requieren hoy en día relacionados con la tecnología.

Sin embargo, también tienen una serie de retos comunes que están relacionados con el fortalecimiento de la democracia, la gobernanza, el combate a la pobreza, combate a la corrupción, disminución de la desigualdad, generación de desempleo, reducción de la inseguridad, el futuro del empleo, los desastres naturales, el cambio climático, la modernización de las economías, y mejorar la calidad y acceso a la educación y salud.

En este panorama se destaca, el tema del desempleo, cómo uno de los mayores desafíos que enfrenta la región, en particular para las poblaciones jóvenes de los países. Esto se refleja en los diferentes estudios de los países sobre la temática, e incluso el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la situación en América Latina y el Caribe.

En su documento, OIT indica que, en números absolutos, son más de 10 millones de jóvenes que buscan empleo sin conseguirlo y adicionalmente, 6 de cada 10 jóvenes que logran ocupación se ven obligados a aceptar empleos en la economía informal, lo cual generalmente implica que no estarán en las mejores condiciones de trabajo, no tendrán protección ni derechos, y con bajos salarios y baja productividad.

A esta situación se une el fenómeno de los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, lo “NI-NIs”, que, según el mismo estudio, se estima son alrededor de unos 20 millones de jóvenes en toda la región. Esto naturalmente es una cifra alarmante, que seguirá incrementando si no se toman las acciones necesarias para generar más y mejores oportunidades laborales para esta población.

Podemos compartir también algunos estudios los datos sobre el empleo juvenil en Centroamérica y República Dominicana según estudios realizados por los países:

GUATEMALA

En Guatemala por ejemplo hay alrededor de 5 millones de jóvenes en edad de trabajar, existiendo una **tasa de desempleo en 2023, del 4.6%, y un 13.9% de subempleo visible, mientras que un 68.9% de los jóvenes que trabajan lo hacen en el sector informal.** Según el Informe del Empleador 2023, el 90.8% de los jóvenes en el sector formal tienen contratos indefinidos, mientras que el 8.32% tienen contratos a plazo fijo, y solo el 0.88% trabaja por obra determinada.

HONDURAS

En Honduras el **33% de la fuerza de trabajo está compuesta por los jóvenes.** La tasa de desocupación juvenil alcanzó en 2023 el 11.2% (144,774 jóvenes buscando empleo), que al igual que en Guatemala, es casi el doble de la que se registra para la población en general. El principal problema es la subocupación, del total de población con problemas de empleo alrededor de 917 mil son jóvenes en edades entre 15 a 29 años. Por otro lado, tres de cada diez jóvenes ni estudian, ni trabajan.

COSTA RICA

En Costa Rica **el 35.6% de la población desempleada son jóvenes.** La tasa de desempleo juvenil alcanzó el 27,9% en 2023, una de las más altas entre los países de la OCDE. Esto significa que solo 29 de cada 100 jóvenes costarricenses están ocupados actualmente. Para 2024 el desempleo está bajando, especialmente para las mujeres.

EL SALVADOR

En El Salvador cada año un promedio de 50,000 jóvenes en edad productiva se integran a un mercado laboral que no ofrece los suficientes empleos para cubrir sus necesidades. La mayoría de ellos se dedica a la informalidad o se suman al grupo de ninis.

REPÚBLICA DOMINICANA:

En la República Dominicana según el Banco Mundial la tasa de desempleo es del 12.06% en 2023 y son el 63.93% de la fuerza laboral del país. Además, se estima que el 55.3% de la población juvenil está desocupada o inactiva, lo que incluye a jóvenes que ni estudian ni trabajan, conocidos como "ninis".

Después de ver estas cifras podemos ver que la empleabilidad juvenil en Centroamérica enfrenta varios desafíos estructurales que se están atendiendo, ya que complican la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. **Este abordaje debe hacerse de forma conjunta por los gobiernos, la academia y Sector Empresarial.** Superar los desafíos requiere una mayor inversión en educación técnica y vocacional, políticas públicas inclusivas, y la creación de empleos que consideren las realidades de la juventud en Centroamérica.

En ese sentido, se requiere más y mejor **Educación y Capacitación:** Actualmente existe una desconexión entre la formación educativa y las necesidades del mercado laboral. Muchos jóvenes carecen de las habilidades técnicas y blandas que buscan los empleadores, lo que limita sus oportunidades. Adicional a ello, las tasas de deserción escolar son elevadas, lo que afecta el acceso a trabajos formales mejor remunerados.

Otro reto es la **Informalidad Laboral:** Una gran proporción de los jóvenes trabajan en el sector informal, con empleos precarios, sin acceso a seguridad social ni derechos laborales básicos. La falta de empleos formales reduce la calidad del trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional, así como la calidad de vida del joven.

El **Acceso a la Tecnología** es otro elemento importante por atender: Existe un acceso desigual a las tecnologías digitales, lo que impide que muchos jóvenes adquieran habilidades necesarias en un mundo laboral cada vez más digitalizado. Las oportunidades de teletrabajo o empleos relacionados con la tecnología están limitadas por la brecha digital.

Se debe atacar igualmente la **Desigualdad y Pobreza:** Los jóvenes provenientes de contextos de pobreza enfrentan mayores barreras para acceder a oportunidades educativas y laborales. La falta de recursos, transporte y redes de apoyo dificulta su inserción en el mercado formal.

Un reto muy importante es la **Inseguridad y Migración:** La violencia y la inseguridad afectan gravemente a los jóvenes, muchos de los cuales se ven obligados a migrar en busca de mejores condiciones de vida. La migración forzada y la falta de oportunidades locales crean un ciclo de pobreza y exclusión.

Existe además la **Discriminación por Género:** Las jóvenes mujeres enfrentan barreras adicionales, como la discriminación de género, salarios más bajos y mayores responsabilidades en el cuidado del hogar, lo que limita su participación en el mercado laboral.

Para la atención de este tema se requieren **Políticas Públicas:** Las políticas laborales y de educación en la región no siempre están alineadas con las necesidades reales del mercado y no ofrecen suficientes incentivos o programas de formación específicos para los jóvenes.

Para la región es imperativo el combatir el Desempleo y subempleo, en especial para los jóvenes, ya que es un problema importante en la región, con cifras alarmantes y adicionalmente una gran parte de la economía de la región sigue siendo informal, lo que limita el acceso a beneficios sociales y reduce la capacidad de los gobiernos para generar ingresos fiscales.

La creación de empleo juvenil sigue siendo una prioridad en los países centroamericanos, y República Dominicana, aunque el avance ha sido más lento de lo esperado. Sin embargo, los esfuerzos continúan y continuarán con el decidido apoyo de los sectores empresariales de la región.

17. Federación Iberoamericana de Jóvenes Empresarios (FIJE)



“Empleabilidad Juvenil en Iberoamérica: Un Llamado Urgente a la Transformación Integral”

Por: Matías R. Fernández Ilarde, Presidente de la Federación Iberoamericana de Jóvenes Empresarios (FIJE)

La empleabilidad juvenil en Iberoamérica es un desafío estructural que demanda acciones coordinadas y urgentes entre gobiernos, instituciones educativas y el sector empresarial. El mercado laboral es un pilar fundamental para la cohesión social y la equidad, pues conecta el crecimiento económico con la reducción de la pobreza y las desigualdades sociales, etarias y de género. Sin embargo, el panorama actual revela una desconexión alarmante entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral, que afecta principalmente a los jóvenes.

Un Diagnóstico Preocupante

En muchos países de América Latina y el Caribe, una parte significativa de la población depende de los ingresos generados por los miembros del hogar, convirtiendo al empleo en una necesidad esencial para el bienestar familiar. Sin embargo, a pesar de los avances en acceso a la educación, muchos jóvenes enfrentan graves dificultades para insertarse en el mercado laboral. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2022, aproximadamente el 21% de los jóvenes entre 15 y 29 años no participaban ni en el sistema educativo ni en el mercado laboral. Esta situación es aún más crítica entre las mujeres jóvenes, con una tasa de inactividad del 26,6%, comparada con el 15,5% de los hombres.

Esta realidad no es exclusiva de las naciones de bajos ingresos; en gran parte de Iberoamérica, los jóvenes son especialmente vulnerables a los problemas de desempleo e informalidad desde edades tempranas. En países como la República Dominicana, por ejemplo, los jóvenes enfrentan tasas de desempleo elevadas, alcanzando un 27.1% entre los jóvenes de 15 a 24 años, mientras que un 57.1% de los jóvenes que trabajan lo hacen en empleos informales, sin contratos ni protecciones sociales. Esto perpetúa la pobreza y la falta de acceso a oportunidades laborales dignas.

La Necesaria Reforma del Sistema Educativo

Uno de los pilares de la transformación debe ser el sistema educativo, que no ha experimentado cambios significativos en más de un siglo. Es fundamental replantear la duración y el enfoque de las carreras académicas, adaptándolas a las necesidades del siglo XXI. Las carreras más cortas, con una formación más práctica y orientada a las demandas del mercado, permitirían una mayor flexibilidad y agilidad para que los jóvenes se inserten rápidamente en sectores emergentes y altamente dinámicos.

Además, el enfoque de la enseñanza debe ser actualizado para adaptarse a la manera en que las generaciones actuales aprenden. Las metodologías basadas en la tecnología, el aprendizaje colaborativo y los proyectos son esenciales para formar jóvenes con las habilidades necesarias en un entorno laboral que prioriza la adaptabilidad, el pensamiento crítico y la innovación.

Una educación que no prepara a los jóvenes para los retos del mercado laboral solo perpetúa las desigualdades sociales. Como lo demuestra la experiencia empírica en la República Dominicana, existe una correlación positiva entre el nivel educativo y la probabilidad de empleo en el sector formal. Los jóvenes con educación limitada tienen muchas más probabilidades de caer en la informalidad, lo que agrava la situación de precariedad en la que se encuentran.

El Rol Clave de las Empresas: Semilleros y Contratación Temprana

Las empresas juegan un rol central en el fortalecimiento de la empleabilidad juvenil. No pueden mantenerse al margen del sistema educativo, sino que deben participar activamente en la formación de los futuros trabajadores. Los programas de "semilleros" dentro de las empresas, donde se fomente el aprendizaje práctico y se ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional a los jóvenes, son una herramienta poderosa para cerrar la brecha entre la educación y el empleo.

Es crucial que las empresas adopten una visión de largo plazo, invirtiendo en la contratación temprana de jóvenes recién egresados o aún en proceso de estudio, para formarlos de acuerdo con las necesidades específicas del negocio. Como bien se menciona, sin "juniors" no hay "seniors". La creación de programas internos de desarrollo de talento no solo beneficia a los jóvenes, sino que también fortalece las capacidades de las empresas para innovar y adaptarse a los cambios del mercado.

La Informalidad: Un Obstáculo Persistente

Un gran desafío en la región es la prevalencia de la informalidad laboral, que afecta aproximadamente al 60% de los jóvenes. Este tipo de empleo no solo carece de las protecciones básicas, sino que también limita el acceso a mejores oportunidades a largo plazo. Los jóvenes que comienzan sus carreras en la informalidad tienen menos probabilidades de transitar hacia empleos formales, perpetuando un ciclo de pobreza y precariedad.

Es importante señalar que la informalidad también está vinculada al nivel educativo. Los estudios demuestran que, a medida que aumenta el nivel educativo, también lo hace la probabilidad de acceder a un empleo formal. En la República Dominicana, por ejemplo, los jóvenes entre 15 y 19 años tienen casi el doble de participación en el sector informal en comparación con otros grupos de edad. Esta situación subraya la urgencia de mejorar la educación y proporcionar a los jóvenes habilidades que les permitan escapar de esta trampa de baja productividad.

La Colaboración del Sector Empresarial, Educativo y Gubernamental

Para enfrentar estos desafíos, es imperativo que el sector empresarial, el sistema educativo y los gobiernos trabajen de manera coordinada. No se trata únicamente de reformar las políticas educativas, sino de garantizar que las necesidades del mercado laboral estén integradas en la planificación de los sistemas de educación y formación profesional. Esto requiere una comunicación constante y fluida entre todos los actores involucrados.

Los gobiernos tienen un papel crucial al proporcionar el marco normativo y los incentivos necesarios para que las empresas contraten jóvenes y desarrollen programas de formación. Al mismo tiempo, deben facilitar que las instituciones educativas actualicen sus programas de estudios de acuerdo con las demandas del mercado, enfocándose en las competencias que realmente importan: tecnología, innovación, habilidades blandas y pensamiento crítico.

Hacia un Futuro con Más Oportunidades para los Jóvenes

Las políticas públicas que buscan mejorar la empleabilidad juvenil deben reconocer que la simple creación de empleos no es suficiente. Es necesario garantizar que estos empleos sean de calidad y proporcionen las herramientas necesarias para que los jóvenes progresen en sus carreras. La inversión en capital humano es la clave para desbloquear el potencial económico de la región. Esto incluye no solo la educación, sino también la formación continua, la movilidad laboral, el acceso a información relevante y la mejora de las condiciones de trabajo.

La experiencia de la República Dominicana, con una economía que ha crecido a una tasa promedio del 5.3% anual entre 2014 y 2023, demuestra que hay una correlación positiva entre el crecimiento económico y el empleo. Sin embargo, este crecimiento debe traducirse en empleos formales y bien remunerados, algo que solo se logrará si se aborda el problema de la informalidad y se invierte en la formación de capital humano.

El Momento de Actuar es Ahora

La empleabilidad juvenil en Iberoamérica requiere de un enfoque integral que combine la reforma educativa con la inversión empresarial y el apoyo gubernamental. El futuro de los jóvenes está intrínsecamente ligado al futuro de la región, y sin un mercado laboral que les ofrezca oportunidades dignas, es imposible lograr un desarrollo económico y social sostenible. La formación de talento joven, a través de semilleros en las empresas, la creación de programas de contratación temprana y la colaboración entre los sectores público y privado, es esencial para cerrar la brecha entre la educación y el empleo.

Es hora de que Iberoamérica apueste por sus jóvenes, asegurando que tengan las habilidades y oportunidades necesarias para construir un futuro más inclusivo, justo y próspero para todos.

18. Organización Internacional de Empleadores (OIE)



“Retos de la Empleabilidad Juvenil en Iberoamérica: Innovación y formación como claves de éxito”

Por: Roberto Suárez, Secretario General; Luis Rodrigo Morales, Director de Políticas; Natalia Privee, Asesora. Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Introducción

La empleabilidad juvenil en Iberoamérica enfrenta numerosos desafíos que impiden la integración de los jóvenes en el mercado laboral. Aunque el nivel educativo de esta generación supera al de las anteriores, existe una desconexión entre las habilidades adquiridas y las necesidades de los empleadores. La tasa de desempleo juvenil alcanzó el 19.5% en 2022, más del doble que la tasa general. Además, un 20% de los jóvenes no estudian, ni trabajan, ni reciben formación (“ninis”), mientras que un 13.6% está desempleado, lo que resalta la urgencia de políticas que fomenten su inserción en el mercado laboral.

En este contexto, el rol del sector privado es fundamental. Las empresas no solo pueden generar oportunidades de empleo, sino que también tienen el potencial de liderar iniciativas de capacitación y mentoría, colaborando con instituciones educativas y gubernamentales para adaptar los programas formativos a las demandas reales del mercado. A través de alianzas estratégicas, el sector privado puede convertirse en un motor de cambio, ayudando a reducir la brecha de habilidades y a crear empleos de calidad para los jóvenes en la región. La participación activa de las empresas es clave para construir un ecosistema laboral dinámico que permita a la juventud iberoamericana desarrollarse y contribuir al crecimiento económico y social.

La participación activa tanto de las empresas como de sus organizaciones representativas es clave para construir un ecosistema laboral dinámico, que permita a la juventud iberoamericana desarrollarse y contribuir al crecimiento económico y social de la región.

Desafíos y Oportunidades

La empleabilidad juvenil en Iberoamérica enfrenta desafíos complejos y multifacéticos, pero también existen oportunidades significativas para revertir la situación. Uno de los principales obstáculos es el desajuste entre la formación educativa y las necesidades del mercado laboral. Se estima que alrededor del 80% de los jóvenes carecen de los perfiles necesarios para ocupar empleos competitivos, debido en gran parte a la escasa formación técnica y vocacional en el sistema educativo. Esta desconexión genera una brecha entre las habilidades adquiridas en las aulas y las competencias que los empleadores requieren, una situación que puede abordarse mediante la colaboración activa entre el sector privado, las organizaciones empresariales y las instituciones educativas para adaptar los programas formativos a las demandas reales del mercado.

Además, la brecha de género agrava el desempleo juvenil. Las mujeres jóvenes en la región enfrentan barreras adicionales para acceder a empleos dignos, con tasas de empleo un 25% menores que sus pares masculinos y niveles de desempleo casi el doble de altos. Esta disparidad refleja desigualdades de género que limitan las oportunidades de empleo y dificultan el avance profesional de las mujeres jóvenes. Fomentar políticas inclusivas y promover prácticas de contratación equitativas en el sector privado es esencial para reducir esta brecha y aprovechar el potencial laboral de toda la juventud iberoamericana.

Otro desafío importante es la alta prevalencia de la informalidad laboral entre los jóvenes. Debido a la falta de alternativas, muchos aceptan trabajos informales que carecen de acceso a protección social y beneficios, limitando su desarrollo profesional y estabilidad económica. El impulso de iniciativas que faciliten la formalización de empleo juvenil, especialmente en sectores con alta contratación de jóvenes, es fundamental para ofrecerles una vía de crecimiento y estabilidad laboral.

La creación de un entorno propicio para empresas sostenibles también tiene un impacto directo en la empleabilidad juvenil. La burocracia, el acceso limitado al financiamiento y la falta de incentivos fiscales reducen las posibilidades de que las empresas –especialmente las pequeñas y medianas– generen empleos de calidad en sectores emergentes, como la energía renovable y la economía circular, que podrían atraer y beneficiar a los jóvenes. Las organizaciones empresariales pueden desempeñar un papel crucial en la defensa de reformas que reduzcan estos obstáculos, promoviendo un entorno en el que las empresas puedan crecer, innovar y contratar jóvenes de manera sostenible.

Por otro lado, el emprendimiento juvenil representa una oportunidad valiosa para la creación de empleos, aunque enfrenta barreras significativas, especialmente en el acceso a financiamiento y capacitación. Muchos jóvenes ven en el emprendimiento una alternativa viable, pero se encuentran con dificultades para iniciar sus propios negocios debido a la falta de recursos financieros y el limitado acceso a apoyo formativo. Este reto es especialmente agudo en zonas rurales, donde las oportunidades y los recursos son aún más escasos. Invertir en programas de mentoría y microcréditos para jóvenes emprendedores podría fortalecer el ecosistema emprendedor en la región y abrir nuevas vías de empleo juvenil.

A pesar de estos desafíos, existen oportunidades para avanzar en la empleabilidad juvenil en Iberoamérica. Las alianzas estratégicas entre el sector privado, las organizaciones empresariales, los gobiernos y las instituciones educativas pueden cerrar la brecha de habilidades, reducir la informalidad y fomentar una mayor participación de las mujeres jóvenes en el mercado laboral. Además, el apoyo al emprendimiento juvenil y la creación de un entorno favorable para las empresas sostenibles podrían sentar las bases para un mercado laboral inclusivo, en el que los jóvenes puedan prosperar y contribuir al desarrollo de la región.

Oportunidades

La empleabilidad juvenil en Iberoamérica tiene un gran potencial de crecimiento, especialmente en sectores emergentes que están abriendo nuevas vías de desarrollo. Áreas como la tecnología digital, la agricultura sostenible y las energías renovables presentan un notable crecimiento y están en sintonía con las metas de sostenibilidad regionales. Según proyecciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la transición hacia energías renovables en América Latina podría generar hasta 2 millones de nuevos empleos para 2030, muchos de ellos dirigidos a jóvenes con habilidades especializadas en áreas como la tecnología verde y la gestión de recursos sostenibles. Estos campos ofrecen numerosas oportunidades para que los jóvenes, al adquirir las competencias adecuadas, se integren al mercado laboral y contribuyan activamente al desarrollo sostenible de sus comunidades, desempeñando roles que fomentan la innovación y la adaptación a un entorno económico en constante cambio.

El auge del emprendimiento juvenil es otra área prometedora. Gracias al acceso cada vez mayor a herramientas digitales, muchos jóvenes están encontrando en el emprendimiento una vía para desarrollar y poner en marcha sus ideas de negocio, incluso con recursos limitados. Este acceso ha impulsado el crecimiento de ecosistemas de incubadoras y aceleradoras, donde los jóvenes emprendedores reciben apoyo en áreas clave como la planificación empresarial, el acceso al mercado y la obtención de financiamiento inicial. Estas iniciativas fomentan el talento, la creatividad y el sentido de autonomía entre los jóvenes, ofreciendo una alternativa significativa a los empleos tradicionales y contribuyendo a la diversificación económica de la región.

Asimismo, los programas internacionales y las redes de mentoría han cobrado un rol esencial en la capacitación y el desarrollo profesional de los jóvenes. Estas oportunidades de mentoría permiten a los jóvenes no solo adquirir competencias técnicas y prácticas de alto valor, sino también ampliar su red de contactos y su visión profesional. Al estar expuestos a conocimientos especializados y mejores prácticas de alcance global, los jóvenes desarrollan habilidades avanzadas que les brindan una ventaja competitiva en un mercado laboral globalizado. Estas iniciativas no solo fortalecen sus capacidades profesionales, sino que también les permiten contribuir de manera más eficaz al progreso económico y social de sus comunidades.

Soluciones integrales para un futuro productivo e inclusivo

Para combatir el desempleo juvenil, es fundamental adoptar un enfoque integral que combine políticas específicas de empleo juvenil con un entorno que favorezca a las empresas sostenibles. Un ambiente favorable permite a las empresas crecer, innovar y generar oportunidades laborales para todos, incluidos los jóvenes, promoviendo así empleos dignos y productivos, y fomentando el desarrollo económico. En este sentido, es esencial implementar políticas integradas de empleo juvenil que consideren tanto el contexto empresarial como las particularidades del empleo joven, de manera que se creen oportunidades que beneficien a ambas partes. Asimismo, una reforma en el sector educativo es crucial para equipar mejor a los jóvenes de cara al mercado laboral. Es fundamental poner énfasis en la educación técnica y vocacional (VET) y fortalecer la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP). Integrar competencias digitales y habilidades blandas en los currículos, junto con la involucración de los empleadores en la elaboración de los programas formativos, permite adaptar las competencias adquiridas a las demandas actuales del mercado laboral. De este modo, los jóvenes desarrollan habilidades clave que incrementan su empleabilidad y productividad.

La puesta en marcha de programas de empleo y capacitación subvencionados constituye una táctica eficiente para disminuir el desempleo juvenil, al ofrecer a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia práctica en sectores clave. Estos programas respaldados por el gobierno no solo fortalecen la formación de los jóvenes en competencias demandadas, sino que también les facilitan una entrada directa en el mercado laboral.

Reducir la informalidad laboral es esencial para que los jóvenes accedan a empleos dignos y productivos. Promover el empleo formal con políticas que ofrezcan beneficios laborales adecuados mejora las condiciones laborales y evita la vulnerabilidad y falta de protección social, fortaleciendo así la productividad y oportunidades en el mercado laboral formal.

Fomentar el emprendimiento juvenil también es crucial para generar empleos e impulsar la innovación. De acuerdo con la CEPAL, el 25% de los jóvenes en la región está interesado en iniciar su propio negocio, pero enfrentan dificultades significativas en el acceso a financiamiento y capacitación. Facilitar microcréditos, capacitaciones específicas e incubadoras de negocios puede ayudar a que los jóvenes lleven adelante sus proyectos empresariales, generando empleo y promoviendo una cultura emprendedora.

Por último, para que los jóvenes en situación de vulnerabilidad accedan a oportunidades laborales, es fundamental identificar y apoyar a los NEET (jóvenes que no estudian, ni trabajan ni reciben formación), que representan alrededor del 20% de la juventud en América Latina. Estos jóvenes enfrentan obstáculos específicos para su inserción laboral, y ofrecerles programas de apoyo con enfoque en la autosuficiencia es crucial para facilitar su participación en la economía.

Conclusión

La empleabilidad juvenil en Iberoamérica necesita un enfoque integral que combine reformas educativas, políticas activas de empleo y una estrecha colaboración del sector privado. Las organizaciones empresariales de Iberoamérica desempeñan un papel fundamental en esta ecuación, ya que actúan como puentes entre los empleadores y el sistema educativo, ayudando a alinear las competencias de los jóvenes con las demandas reales del mercado laboral. Su involucramiento permite que las políticas educativas y laborales se diseñen y adapten en función de las necesidades de los sectores productivos, facilitando así la transición de los jóvenes al mundo laboral. Además, estas organizaciones pueden promover programas de mentoría, prácticas laborales y becas que ofrezcan a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia y habilidades prácticas en sectores clave, lo cual incrementa significativamente sus posibilidades de empleabilidad. A través de alianzas estratégicas con gobiernos y organizaciones internacionales. A través de alianzas estratégicas con gobiernos y organizaciones internacionales, las organizaciones empresariales pueden también facilitar el acceso a microcréditos, capacitaciones y redes de contacto para jóvenes emprendedores, fomentando así una cultura emprendedora que diversifique la economía regional. La coordinación entre gobiernos, empresas e instituciones educativas es esencial para crear un entorno favorable para empresas sostenibles que puedan generar empleos dignos y productivos. La colaboración de las organizaciones empresariales no solo fortalece la conexión entre las habilidades adquiridas en el ámbito educativo y las necesidades empresariales, sino que también impulsa la innovación y la creación de empleos de calidad, en especial en sectores emergentes como la tecnología y las energías renovables. Con políticas educativas y laborales bien integradas y orientadas a la realidad del mercado laboral, es posible insertar a los jóvenes en sectores productivos que fomenten un crecimiento inclusivo y sostenible, fortaleciendo así a la próxima generación y promoviendo un futuro económico próspero para la región.

Compromiso del Sector Privado a Corto y Mediano Plazo

Promover la Alianza entre Educación y Empresa: La OIE se compromete a trabajar estrechamente con instituciones educativas, gobiernos y empresas para reducir la brecha entre las habilidades adquiridas en el sistema educativo y las demandas del mercado laboral. Esto incluye impulsar programas de formación técnica y vocacional diseñados en colaboración con empleadores, y fomentar la incorporación de competencias digitales y habilidades blandas en los currículos. Al desarrollar alianzas estratégicas con instituciones educativas, la OIE contribuirá a mejorar la preparación de los jóvenes para empleos en sectores emergentes.

Promover Políticas Activas de Empleo Juvenil: La OIE también se compromete a sensibilizar a sus miembros y a otras empresas sobre los beneficios de estos programas, fomentando una mayor participación del sector privado en la creación de oportunidades para los jóvenes. Además, la OIE colaborará en el diseño de políticas públicas que promuevan el empleo formal, para que los jóvenes tengan acceso a empleos con seguridad social y estabilidad laboral.

Fomentar el Emprendimiento Juvenil: La OIE reconoce el potencial del emprendimiento juvenil para generar empleo e innovación en la región. Para apoyar a los jóvenes emprendedores, la OIE trabajará en colaboración con organismos financieros y entidades de apoyo empresarial para fomentar el acceso a microcréditos, programas de incubación y mentoría. Estos recursos ayudarán a los jóvenes a desarrollar sus ideas de negocio, especialmente en sectores de alto impacto como la tecnología y la economía verde, impulsando la diversificación económica y una mayor inclusión laboral.

Promover la Transición hacia la Sostenibilidad y los Empleos Verdes: La OIE asume el compromiso de fomentar un entorno empresarial que apoye la creación de empleos sostenibles, con especial énfasis en sectores verdes y de alto potencial para la empleabilidad juvenil. La OIE también apoyará la adopción de prácticas sostenibles en las empresas de sus miembros, contribuyendo así a los objetivos de desarrollo sostenible y a la creación de empleos verdes.

Facilitar Redes y Alianzas para el Intercambio de Buenas Prácticas: La OIE se compromete a facilitar redes y alianzas entre empresas, organizaciones empresariales y otras partes interesadas en Iberoamérica, con el fin de intercambiar buenas prácticas y desarrollar iniciativas conjuntas para mejorar la empleabilidad juvenil. Esto incluye la organización de foros y eventos internacionales donde se compartan experiencias exitosas y se identifiquen soluciones innovadoras. A través de estas plataformas, la OIE aspira a generar un impacto positivo a nivel regional, promoviendo un aprendizaje colaborativo y el fortalecimiento de las capacidades empresariales en beneficio de los jóvenes.

Mediante estos compromisos, la Organización Internacional de Empleadores reafirma su rol como un aliado estratégico en el avance de la empleabilidad juvenil en Iberoamérica. La colaboración activa de la OIE con empresas, gobiernos e instituciones educativas es clave para transformar el entorno laboral y brindar a los jóvenes de la región oportunidades de desarrollo personal y profesional, promoviendo al mismo tiempo un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

19. Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)



“Educación: Columna vertebral para el desarrollo”

Por: Maritza Hernández Castañeda, Presidenta de Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) - Costa Rica

Costa Rica se ha caracterizado a lo largo de su historia por ser un país innovador en materia de política educativa para beneficio principalmente de nuestra población joven.

Nos hemos diferenciado porque invertimos y pensamos en nuestro talento humano. Hace 150 años declaramos gratuita y obligatoria la instrucción primaria, hace 135 años empezamos la ampliación de la educación secundaria a lo largo y ancho del territorio nacional; desde hace 70 años la educación preescolar y general básica tienen la condición de ser obligatorias y a pesar de ser un país pequeño en extensión, contamos hoy en día con más de 50 universidades y centros de estudios en distintas partes del territorio nacional. Con estos pasos hemos garantizado que el acceso al sistema educativo formal está bien resguardado, pero ese acceso no necesariamente implica calidad y pertinencia de la educación, ahí es donde el sector empleador debe jugar un rol fundamental para señalar las oportunidades de mejora del sistema educativo.

Estos pasos que ha dado el país lo que demuestran, es que en Costa Rica la educación ha sido, es y será siempre la columna vertebral para potenciar el desarrollo y por ello es trascendental retomar la visión de darle el lugar de privilegio. La inversión que hacemos en educación debe ir acompañado de métricas para medir la calidad y el impacto de la misma. Por ejemplo, mientras en Corea del Sur y Costa Rica se invierte alrededor de un 5% de nuestro PIB en Educación, Corea obtiene en PISA notas 31% mayores a las de Costa Rica en cuanto al desempeño en Matemáticas y 25% mayores en el desempeño en Ciencias.

Para la Unión de Cámaras, el desafío que tenemos como sociedad en materia educativa es el de entrelazar un sistema educativo que responda de manera integral a la formación del talento humano que demanda el país, que satisfaga las capacidades de cada persona y además que atienda en tiempo las exigencias de una economía abierta y expuesta a mayor competencia, para garantizar una participación más eficiente y eficaz de las personas en el mercado del trabajo.

Como representantes del sector privado costarricense, consideramos que es de la mayor importancia y urgencia buscar un gran acuerdo nacional por la educación, que permita promover y fortalecer una Educación Pública de calidad, equidad e inclusiva, con visión integral, para la cual deben gestarse acciones participativas y consensuadas para impulsar la Transformación Educativa, que genere un ordenamiento estructural, curricular, filosófico, jurídico y administrativo y que responda a las exigencias que la innovación de hoy nos demanda en la evidente revolución tecnológica y del conocimiento.

Esta urgencia se deriva de que en Costa Rica, según la más reciente Encuesta Continua de Empleo, seis de cada diez personas que están desempleadas, son personas menores de 34 años, en otras palabras, el desempleo en Costa Rica tiene rostro de persona joven. Cuando se desagregan aún más los datos, se puede corroborar que esta condición de desempleo se agrava en mayor medida en la ruralidad, donde casi siete de cada diez personas desempleadas son jóvenes.

En términos de género, si bien el desempleo entre los hombres menores de 34 años muestra un indicador mayor (63%) que el de las mujeres en el mismo grupo etáreo (57%) es importante señalar que la tasa de participación neta de las mujeres en el mercado laboral costarricense es mucho menor (43%) que en el caso de los hombres (69%). Además, es preocupante que un 45% de las personas desempleadas no terminó la secundaria, ya que a mayor grado de escolaridad aumentan las probabilidades de tener un trabajo decente.

En síntesis, los datos nos muestran que las personas jóvenes, hombres o mujeres, en las zonas rurales de Costa Rica, son el grupo laboral más vulnerable y expuesto al flagelo del desempleo. El más grande desafío del país es mantener a las personas jóvenes en el sistema educativo, garantizando la calidad y pertinencia de la formación profesional que reciben las personas. Los retos que se enmarcan en la revolución industrial 4.0, y los acelerados cambios que se viven en el mercado laboral a raíz de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial, harán que las brechas de desigualdad se incrementen si no mejoramos la educación que reciben nuestros jóvenes.

Para ello el sector empresarial representado por UCCAEP, pone sobre la mesa de discusión propuestas para fortalecer nuestro sistema educativo:

1. Aplicar pruebas estandarizadas que permitan evaluar periódicamente la calidad educativa, para a partir de los resultados establecer las prioridades de inversión en educación.
2. Adaptar los programas educativos y de formación profesional a las tendencias del mercado laboral.
3. Promover políticas de empleo que estimulen la contratación de personas jóvenes, para garantizar un mayor nivel de empleo en esta población.
4. Impulsar nuevos métodos de enseñanza, pasando de un sistema que premia la capacidad de memorizar a uno donde el centro del modelo sean la innovación, el pensamiento crítico y el desarrollo de habilidades.
5. Involucrar en mayor medida a las empresas en la formulación de programas educativos bajo la modalidad de formación dual.

El sector empresarial costarricense ha dado muestras reales de articulación público-privada para garantizar el acceso a internet, la conexión desde el hogar y la introducción de nuevas tecnologías en el proceso educativo, porque hemos aprendido que cuando de manera asertiva se coordina entre las comunidades, la institucionalidad y el sector privado, podemos generar cambios muy positivos para nuestros jóvenes. Este es un ejemplo de lo que podemos lograr con diálogo y acción.

Seguiremos trabajando por cerrar las brechas de calidad en la educación y formación profesional, porque esta es la vía para atacar el desempleo, la pobreza y la desigualdad, dando oportunidades para tener acceso a un trabajo decente y formal, procurando, ante todo, que no dejemos a nadie atrás.

20. Unión Industrial - Argentina

“Empleabilidad juvenil”

Por: Daniel Funes de Rioja. Presidente Unión Industrial - Argentina

El desafío de la empleabilidad juvenil para el desarrollo del sector productivo requiere abordajes integrales. Según datos publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa global de desempleo juvenil alcanzó el 13% en 2023, con disparidades regionales importantes. Si bien, en América Latina, la tasa se redujo en 4,5 puntos porcentuales desde 2019, aún persisten altos niveles de informalidad. En el caso de Argentina, el problema es aún más acuciante: la tasa de desempleo juvenil (18-24 años) es del 19,5%, una cifra que triplica la tasa promedio de la población general.

La empleabilidad debe ser un componente clave de los sistemas educativos para evitar desacoples en las habilidades que demanda un mercado laboral dinámico. Desde el sector privado, trabajamos en las brechas y en los déficits que impactan sobre la modernización de las plantas, la mejora de la productividad y la expansión de la producción en nuevas líneas o con nuevas tecnologías. Además, estamos enfocados en un desafío convergente: la capacitación en los nuevos requerimientos de la producción sustentable. Lograr ambos objetivos implica necesariamente estrechar los vínculos entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación.

En la actualidad, según los datos de la organización civil “Argentinos por la Educación”, sólo dos de cada diez estudiantes que inician la primaria llegan al último año de la escuela secundaria en el tiempo indicado, y con conocimientos satisfactorios de lengua y matemática. En este sentido, una estrecha cooperación entre las empresas y las agencias e instituciones gubernamentales relevantes es clave para que los planes de estudio de los sistemas de capacitación puedan garantizar la adquisición de saberes básicos, el conocimiento interdisciplinario y su alineación con las necesidades del mercado laboral. Cubrir la brecha también requiere fortalecer y modernizar los programas de formación profesional.

A medida que las empresas avanzan hacia modelos más sustentables, se hace evidente la dificultad para encontrar personas capacitadas en los nuevos requerimientos que estos cambios imponen. La falta de habilidades transversales, como la responsabilidad, la constancia y la capacidad de adaptación, son barreras adicionales que limitan la inserción laboral de los jóvenes. Estas habilidades, conocidas como blandas, son cada vez más demandadas en un mercado laboral que valora la capacidad de trabajar en equipo, el pensamiento crítico y la resolución de problemas complejos. En este sentido, las metodologías de enseñanza innovadoras, con un enfoque especial en STEM, son esenciales para preparar a los jóvenes para los desafíos del futuro.

Para el sector privado, esta desconexión entre las competencias que los jóvenes adquieren en la escuela y las habilidades que las empresas requieren genera dificultades al cubrir vacantes, afectando la productividad y la capacidad de innovación de las empresas. En un nivel más macro, esto implica sostener la participación del sector privado en los espacios de diseño curricular de la educación, y en la actualización de los docentes en las nuevas tecnologías que adopta la industria.

Desde la Unión Industrial Argentina desarrollamos el Centro de Industria X para brindar asesoramiento a empresas para la incorporación de tecnología 4.0 a los procesos, a los productos y a los modelos de negocio, especialmente para las PyMEs.

Nuestra institución avanza en alianzas estratégicas con universidades del país para generar formaciones específicas sobre Industria 4.0 y sustentabilidad, porque a la adquisición de nuevas tecnologías es fundamental complementarla con la generación de nuevas habilidades y capacidades. Además, se realizan seminarios técnicos que promueven la formación de profesionales que difundirán estos conocimientos en todo el entramado productivo.

Otro objetivo prioritario es promover desde la industria el acercamiento temprano al mundo educativo para fortalecer la empleabilidad de los jóvenes. Desde la UIA, promovemos y damos a conocer al entramado productivo cuáles son las experiencias que pueden acercar a los jóvenes hasta los laborales reales. Para esto, es importante contar con un sistema educativo más dinámico que pueda ir de la mano con las tendencias del mercado laboral actual. En este último sentido, y tomando la referencia de modelos internacionales exitosos, la UIA está explorando las condiciones para implementar un sistema de formación dual o en alternancia entre la escuela y la empresa que responda a la realidad de las PYME.

Para las empresas, responder a la problemática de la empleabilidad juvenil es, además de una responsabilidad social, una necesidad estratégica para su propio desarrollo y competitividad. La modernización productiva, la expansión tecnológica, la innovación aplicada y la sustentabilidad dependen, entre sus múltiples factores, de contar con una fuerza laboral preparada para los retos del siglo XXI.

Conclusiones

Conclusiones

Las organizaciones empresariales iberoamericanas presentaron su visión sobre el desafío de la empleabilidad juvenil en la región. Avanzar hacia el bienestar social y económico de los jóvenes en la región es imprescindible para su bienestar y el mundo empresarial es un actor clave para aquello. En este sentido, su rol activo tanto para promover la empleabilidad es fundamental, destacamos

- **Desempleo juvenil persistente, precariedad y alta informalidad laboral:** En América Latina, el desempleo juvenil afecta a 6.8 millones de jóvenes, lo que representa un reto significativo para el desarrollo económico y social en la región. El desempleo prolongado afecta negativamente la futura empleabilidad de los jóvenes, reduciendo sus posibilidades de crecimiento y estabilidad financiera a largo plazo. El 58% de los jóvenes empleados en América Latina trabaja en el sector informal, lo que limita su estabilidad económica, su acceso a seguridad social y tiene un impacto muy negativo para el futuro de las economías de la región.
- **Enfoque integral de la empleabilidad. Importancia de las alianzas público-privadas:** Es imprescindible una mirada y una actuación coordinada entre diversos actores, para abordar de manera efectiva, soluciones integrales para mejorar la empleabilidad juvenil. Es por ello que, Objetivo Empleabilidad busca una colaboración entre empresas e instituciones educativas para enfrentar el desempleo juvenil mediante políti-

cas de producción, laborales y educativas. Países como España y México han implementado alianzas entre el sector público, privado y educativo para mejorar la empleabilidad juvenil a través de programas de pasantías y prácticas profesionales.

- **Educación no alineada con el mercado laboral. La urgencia de fortalecer la relación Empresa-Academia:** La colaboración entre empresas e instituciones educativas mediante programas de formación dual, pasantías y ferias de empleo, es valorada como una estrategia eficaz para mejorar la empleabilidad juvenil. El 86% de las empresas consultadas en el estudio, considera que las instituciones educativas no preparan adecuadamente a los jóvenes para las demandas del mercado laboral actual. Por su parte, las instituciones educativas a pesar de que realizan un esfuerzo considerable para preparar a sus estudiantes para el mercado laboral, presentan notables desafíos, como la necesidad de consistencia y accesibilidad en la aplicación de programas de empleabilidad y recursos para experiencia laboral.

Conclusiones

- **Habilidades blandas, el factor diferenciador en la empleabilidad actual:** Un 68.8% de los empleadores señala la falta de habilidades blandas en los jóvenes, mientras que un 29.21% destaca la carencia de competencias técnicas específicas. Las habilidades blandas son elementos centrales en el empleo, se espera que los jóvenes integren en su formación esas competencias y puedan aplicarlas, lo que aportaría a las condiciones laborales desde muchas perspectivas. Estas habilidades son parte integral de una nueva dinámica en las organizaciones y formarían parte de los elementos centrales en los procesos de formación que espera el sector empleador. Las habilidades blandas más valoradas por las empresas se encuentran la responsabilidad, la inteligencia emocional y el pensamiento crítico.
- **Impacto de la digitalización. Una oportunidad para mejorar la inserción laboral juvenil:** La acelerada digitalización ofrece oportunidades laborales, pero los jóvenes necesitan formación específica en tecnología y competencias digitales avanzadas, como el manejo de herramientas digitales y la programación, que son cada vez más demandadas. La inteligencia artificial y la digitalización han creado nuevas oportunidades de empleo, aunque exigen habilidades avanzadas que pocos jóvenes

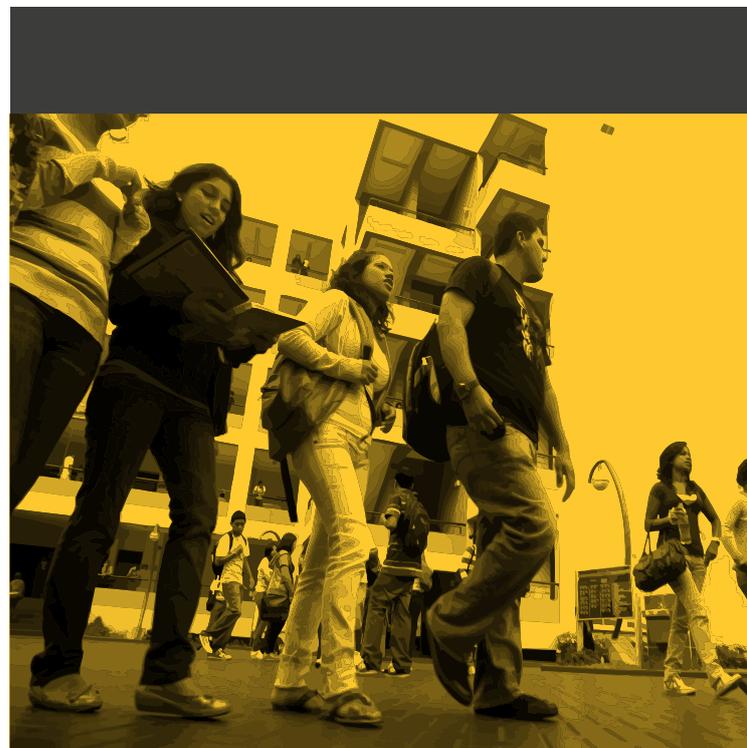
poseen actualmente.

- **Flexibilidad laboral, adaptación de legislación laboral e incentivos fiscales para la contratación de los jóvenes:** El sector empresarial valora la flexibilidad laboral para retener talento joven, implementando modalidades de trabajo híbrido y horarios flexibles. Es por ello que se requiere de una adaptación de las políticas laborales e incentivos fiscales que faciliten la contratación laboral de los jóvenes. Países como Portugal han implementado incentivos fiscales y subsidios para fomentar la contratación de jóvenes, con resultados variables en diferentes sectores.
- **El emprendimiento juvenil, una solución de alto potencial para combatir el desempleo juvenil:** Existe una creciente tendencia a promover el emprendimiento juvenil, especialmente a través de programas de apoyo y financiamiento para proyectos de alto valor agregado. Programas en países como Chile, México y Costa Rica, fomentan el autoempleo juvenil mediante incentivos fiscales, mentoría, acceso a financiamiento, soporte para el desarrollo de startups juveniles y programas de emprendimiento para reducir el desempleo.

Conclusiones

- **Falta de experiencia, principal obstáculo:** La falta de experiencia es señalada como la principal barrera para la inserción laboral juvenil, afectando especialmente a quienes recién egresan. Del análisis de las encuestas, se ha podido evidenciar una tendencia hacia la creación de oportunidades para que los estudiantes adquieran experiencia laboral durante su formación académica. Los recursos más comunes incluyen: prácticas y pasantías, convenios con empresas, simulaciones y laboratorios: Proporcionan un entorno controlado para el desarrollo de habilidades prácticas, emprendimiento y redes de apoyo.
- **Déficit de Programas Específicos para empleados jóvenes:** Un 57% de las empresas no cuenta con programas específicos orientados a la contratación de jóvenes, limitando su incorporación en el mercado laboral.
- **Iniciativas Gubernamentales Insuficientes:** Sólo el 61% de las entidades educativas participa en iniciativas gubernamentales para la empleabilidad juvenil, destacando una brecha en la articulación efectiva entre gobierno, empresas y academia.
- **Desigualdad de Género:** Persisten desigualdades de género significativas en el mercado laboral juvenil, especialmente en cuanto a participación y remuneración, lo cual

requiere políticas específicas para promover la equidad. Estas conclusiones subrayan las necesidades en empleabilidad juvenil, desde la integración de habilidades blandas hasta la mejora en la vinculación entre empresas, gobierno y academia, para fortalecer las oportunidades laborales para los jóvenes. Resulta entonces imperativo, trazar una hoja de ruta mancomunada, que logre articular acciones concretas para mejorar la empleabilidad de las juventudes de la región.



Bibliografía

Bibliografía

- Arrazola, M., Galán, S., & de HEVIA, J. (2018). Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos. Papeles de economía española, (156), 62-75
- Banco de España (2024). Informe de economía latinoamericana. Principales condicionantes del ciclo de relajación monetaria.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://bidlab.org/es>. <https://bidlab.org/es>. [En línea] <https://bidlab.org/es>.
- CAF. <https://oij.org/lanzamiento-desafios/>. <https://oij.org/lanzamiento-desafios/>. [En línea] https://oij.org/lanzamiento-desafios
- CEPAL.(2023). ¿Un buen comienzo? Desigualdades y opciones de política para facilitar la transición de la escuela al mercado laboral de los jóvenes [En línea] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48897-un-buen-comienzo-desigualdades-opciones-politica-facilitar-la-transicion-la>. [En línea] <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/48897>
- CEPAL. (2023). Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina.
- CEPAL. (2023). Panorama Social de América Latina La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo.
- CEPAL. (2017). Perspectivas económicas de América Latina 2017: juventud, competencias y emprendimiento.
- Dendasck, Carla. Formación profesional en las escuelas públicas de Brasil, Norte y Amapá, entre 2012 y 2022: Una breve revisión [En línea] 14 de 12 de 2022. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacion-es/profesional-en-escuelas>.
- De la Rica, S. (2015). Políticas activas de empleo: una panorámica. Fedea policy papers, 1, 1-32.
- FMI (2024). Perspectivas Económicas Regionales (REO). Las Américas. Recalibrar políticas y avanzar con reformas.
- Fondo Monetario Internacional. Diversas publicaciones en <https://www.imf.org/es/Home>
- García, J. R. (2011). Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones (No. 1130).
- Gobierno de Chile. Informe final de evaluación: Programa Más Capaz. socialprotection.org. [En línea] 2015. <https://socialprotection.org/discover/publications/informe-final-de-evaluacion-programa-mas-capaz>.
- Hogenhout, Lambert, and Toshie Takahashi. "A Future with AI: Voices of Global Youth Report Launched." United Nations. Office of Information and Communications Technology, August 2022, https://unite.un.org/sites/unite.un.org/files/a_future_with_ai-final_report.pdf
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Gobierno de Portugal. Regulamento específico. Instituto do Emprego e Formação Profissional. [En línea] [https://www.iefp.pt/documents/10181/190742/Regulamento+da+T+SU+Impulso+jovem+\(at%2013-02-2013\)/1b42dc24-f763-487e-99a3-3578bc69c24c](https://www.iefp.pt/documents/10181/190742/Regulamento+da+T+SU+Impulso+jovem+(at%2013-02-2013)/1b42dc24-f763-487e-99a3-3578bc69c24c).
- JAB - Jovem Aprendiz Brasil [En línea] <https://jovemaprendizbrasil.com.br/>
- Kalantaryan, S., Ueffing, P., & Nedee, A. (2023). Youth Perspectives in Latin America and the Caribbean: Evidence from Latinobarómetro Survey. Publications Office of the European Union.
- Larra Bujalance, Francisco. Alianzas multisectoriales para solucionar problemas sociales: aprendizajes de la alianza NEO para el empleo juvenil. publications.iadb.org/es/. [En línea] <https://publications.iadb.org/es/alianzas-multisectoriales-para-solucionar-problemas-sociales-aprendizajes-de-la-alianza-neo-para-el>.

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. SENCE. [En línea] <https://sence.gob.cl/personas/emprende>.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. [En línea] https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/faq_jovenes.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España. Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes. SEPE. [En línea] <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/plan-garantia-juvenil-plus.html>.
- Mascherini, M., Salvatore, L., Meierkord, A., & Jungblut, J. M. (2012). NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- OCDE (2017). Perspectivas económicas de América Latina 2017: juventud, competencias y emprendimiento.
- OEI. Programa Paulo Freire +. Programa Paulo Freire +. [En línea] <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/programa-paulo-freire-2/presentacion>.
- OIT (2023). Panorama Laboral 2023 de América Latina y el Caribe.
- OIT (2024). Global Employment Trends for Youth 2024. Decent work, brighter futures.
- Ramírez-Guerrero, J. (2002). El desempleo juvenil, un problema estructural y global: el papel de las organizaciones de la sociedad civil. Inter-American Development Bank.
- Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo (RISPE). Principios básicos comunes sobre el empleo y la formación de los jóvenes. PDF
- Schady, N., Holla, A., Sabarwal, S., & Silva, J. (2023). Collapse and recovery: how the COVID-19 pandemic eroded human capital and what to do about it. World Bank Publications.
- Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes
- World Bank Blogs, From algorithms to opportunities: Harnessing innovation for youth employment." 31 October 2023, <https://blogs.worldbank.org/en/jobs/algorithms-opportunities-harnessing-innovation-youth-employment>.

