



**Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el  
periodo 2010 – 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Ángel Renato Meneses Crispín**

**ASESOR:**

**Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales**

**SECCIÓN:**

**Ciencias empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Dirección**

**Perú - 2017**

**Dra. Flor de María Sánchez Aguirre**

**Presidente**

**Dr. Noel Alcas Zapata**

**Secretario**

**Mg. Santiago Gallarday Morales**

**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mi madre por su incansable enseñanza de vida e inspiración por ser fundamento de servicio y a mi padre (QEPD) por su entera confianza en la educación como el mejor legado a la humanidad y a Dios por permitirme años de vida para continuar la formación profesional.

### **Agradecimiento**

A mi familia y a nuestros profesores por el interés de la formación y la conclusión del presente estudio.

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ángel Renato Meneses Crispín, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 20595160, con la tesis titulada:

“Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015”

Declaro bajo juramento:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, febrero de 2017

Firma

Nombre y Apellido: Ángel Renato Meneses Crispín

DNI 20595160

## Presentación

El proceso de modernización del Estado demanda preparación y el desarrollo de competencias teóricas y aplicadas que expliquen metódicamente algunos aspectos dentro de las cuales he seleccionado estudiar la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana a efectos de describir sus principales características y proporcionar un alcance a la política pública en materia de empleo en población juvenil.

Esta explicación puede ayudar de referencia a los diseñadores de política pública y a los investigadores a fin de que se puedan profundizar otros estudios que ayuden resolver los grandes problemas que afronta la gestión pública, aquí revisamos algunos instrumentos que nos ayudan comprender los componentes de la empleabilidad representadas por el nivel de desempleo juvenil, duración de desempleo incompleta, la posible inadecuación ocupacional en los jóvenes con educación superior culminada y la duración de desempleo para Lima Metropolitana en los periodos del 2010 al 2015.

Asimismo, algunas características como sexo, nivel educativo alcanzado y experiencia en el periodo de análisis se toman en cuenta para entender esta relación causal propuesta en nuestra hipótesis y a los resultados alcanzados luego de analizado los datos de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) en Lima Metropolitana para el periodo 2010 – 2015 aplicadas por INEI.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica	17
1.3 Justificación	26
1.4 Problema	28
1.5 Objetivos	29
II. Marco Metodológico	30
2.1 Variables	31
2.2 Operacionalización de variables	31
2.3 Metodología	31
2.4 Población, muestra y muestreo	33
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
2.6 Método de análisis de datos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	59

VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
Anexos	68
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento	
Anexo 3. Base de datos	
Anexo 4. Artículo científico	



## Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Ejemplo de programas y políticas de empleabilidad en el Perú	17
Tabla 2: Principales programas de empleabilidad de jóvenes en América Latina	23
Tabla 3: Operacionalización de la variable dependiente: Empleabilidad	31
Tabla 4: Lima Metropolitana: Condiciones de actividad de los jóvenes, 2010-15. (periodos trimestrales)	40
Tabla 5: Lima Metropolitana: Población según grupos de edad (periodos trimestrales, personas)	45
Tabla 6: Lima Metropolitana: Población según grupos de edad y condición de actividad (periodos trimestrales, personas)	48
Tabla 7: Lima Metropolitana: Indicadores Laborales según grupo de edad (periodos trimestrales, porcentaje)	51
Tabla 8: Lima Metropolitana: Indicadores Laborales según grupo de edad (periodos trimestrales, porcentaje)	52
Tabla 9: Lima Metropolitana: Indicadores Laborales según grupo de edad (periodos trimestrales, porcentaje)	53
Tabla 10: Lima Metropolitana: Duración de búsqueda de trabajo (periodos trimestrales, semanas promedio)	55
Tabla 11: Lima Metropolitana: Duración de búsqueda de trabajo (periodos trimestrales, semanas promedio)	56

## Lista de Figuras

		Pág.
Figura 1.	Perú: Tasa de desempleo, 2010-15 (porcentaje)	36
Figura 2.	Perú: Tasa de desempleo según sexo, 2010-15 (porcentaje)	37
Figura 3.	Perú: Tasa de desempleo juvenil, 2010-15 (porcentaje)	38
Figura 4.	Perú: Tasa de desempleo según sexo (porcentaje)	49
Figura 5.	Lima Metropolitana: Nivel de participación de la PEA según sexo (periodos trimestrales, porcentajes)	41
Figura 6.	Lima Metropolitana: Tasa de desempleo juvenil (periodos trimestrales, porcentaje)	42
Figura 7.	Lima Metropolitana: Tasa de desempleo juvenil según sexo (periodos trimestrales, porcentaje)	42
Figura 8.	Lima Metropolitana: Población según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)	43
Figura 9.	Lima Metropolitana: Población según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)	44
Figura 10.	Lima Metropolitana: Población económicamente activa según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)	46
Figura 11.	Lima Metropolitana: Tasa de actividad según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)	49
Figura 12.	Lima Metropolitana: Tasa de actividad según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)	50
Figura 13.	Lima Metropolitana: Inadecuación ocupacional total y juvenil de los trabajadores ocupados con educación superior culminada (periodos trimestrales, porcentaje)	54

## Resumen

Toda economía busca mejorar el bienestar de su población, algunas medidas de política económica están relacionadas en fijar reglas de cumplimiento implícito, así la empleabilidad juvenil es una forma de brindar condiciones para la inserción al mercado laboral en condiciones adecuadas. Las intervenciones del Estado a través de programas sociales e incentivos para la promoción del empleo juvenil buscan mejorar la pertinencia y oportunidad de potenciar la acción sobre esta población que presenta desventajas evidenciadas en estudios (BID/OIT, 2015) que muestran una relación del desempleo juvenil de tres veces mayor al desempleo adulto para América Latina y casi dos veces medidos en términos de un empleo informal.

Gran parte de los estudios muestran que la experiencia es un factor importante para el empleo juvenil, para la duración y las condiciones adecuadas; ante las cuales las políticas dirigidas a este segmento de la población atienden desde el egreso de los jóvenes en edad escolar con el fin de facilitar el tránsito hacia el trabajo; pero el proceso de formación educativa para el trabajo tiene una relación anterior al egreso escolar, lo que indica que la oferta educativa debe incorporar aspectos que reduzca la deserción escolar, la formación de habilidades y competencias.

En el Perú se han estudiado a la empleabilidad juvenil identificando las causas y posibles efectos, así como de factores (capital humano, participación en el mercado laboral formal y el contexto institucional) que caracterizan a la población juvenil, así un destacado especialista (J. Chacaltana, 2012) refiere que en el Perú existen 8,2 millones de jóvenes entre 15 a 29 años que representa un tercio de la población peruana y esta proporción es objetivo de las políticas de empleo que el Estado se empeñará de generar oportunidades con el impulso de la inversión, la seguridad jurídica y la fiscalización del empleo (hoy SUNAFIL).

Palabras laves: Empeabilidad, empleo con apoyo

## Abstract

Every economy seeks to improve the well-being of its population, some economic policy measures are related in setting rules of implicit compliance, so the youth employability is a way of providing conditions for the insertion into the labor market under appropriate conditions. State interventions through social programs and incentives for the promotion of youth employment seek to improve the relevance and opportunity of reinforcing action on this population that presents disadvantages evidenced in studies (IDB / ILO, 2015) that show a relation of youth unemployment Three times greater than adult unemployment in Latin America and almost twice as measured in terms of informal employment.

Much of the studies show that experience is an important factor for youth employment, for the duration and the right conditions; Before which the policies directed to this segment of the population serve from the exit of the young of school age with the purpose of facilitating the transit towards the work; But the process of educational training for work has a pre-school relationship, indicating that the educational offer must incorporate aspects that reduce school dropout, skills and competencies.

In Peru, youth employability has been studied by identifying the causes and possible effects, as well as factors (human capital, participation in the formal labor market and institutional context) that characterize the youth population, as well as a prominent specialist (J. Chacaltana, 2012) reports that in Peru there are 8.2 million young people aged 15-29 who represent one-third of the Peruvian population and this proportion is an objective of employment policies that the State will endeavor to generate opportunities with the Investment, legal security and the control of employment (today SUNAFIL).

# **I. INTRODUCCIÓN**

En el primer capítulo se desarrolla los antecedentes y el marco teórico donde el argumento central que estudia la empleabilidad juvenil en un mercado de trabajo que se aproxima al modelo competitivo que toma como supuesto la existencia de que los trabajadores son homogéneos, hay movilidad del trabajo y un gran número de ofertantes y demandantes que individualmente no influyen sobre el salario de equilibrio, bajo este supuesto provocaría una reducción del empleo propiciando al desempleo involuntario, cuya magnitud serían en función de las elasticidades de la oferta y demanda de trabajo. Esta idea ratifica por Sánchez Molinero (1992) “a pesar de que el mercado de trabajo dista mucho de cumplir las condiciones idealizadas que supone competencia perfecta, el análisis competitivo va seguir siendo utilizado...” esta afirmación se constituye la base del funcionamiento de un mercado cada vez más abierto al mundo y más exigente para nuestra juventud de Lima Metropolitana.

El segundo capítulo, se desarrolla el marco metodológico y los instrumentos de recolección de datos, que considera un instrumento utilizado por el INEI que es la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) y toma una muestra compuesta por 19 200 viviendas, de las cuales para los trimestres móviles asciende a 4 800 viviendas respectivamente.

El tercer capítulo, se presentan los resultados del análisis de la información sobre la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana que muestra una disminución de la tasa de desempleo con mayor notoriedad en el desempleo femenino para los últimos tres años estudiados, capítulo cuarto desarrollamos la discusión, en el quinto las conclusiones, las recomendaciones en el sexto y las referencias bibliográficas en el séptimo capítulo.

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1. Antecedentes internacionales**

Existen diversas investigaciones a nivel internacional que han realizado el análisis de los esfuerzos por mejorar la empleabilidad juvenil comprendidos entre los años 1940 a 1980 donde se crean servicio de empleo, así como los servicios de perfeccionamiento entrenamiento en contextos de una economía cerrada. En el caso peruano la creación del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo

Industrial (SENATI, 1961), SENAI en Brasil (1942), INACAP en Chile (1966) y SENA en Colombia (1957).

Luego los procesos de liberalización de las economías latinoamericanas a fines del siglo pasado han trastocado la dinámica laboral y por tanto la empleabilidad juvenil, al ser economías más abiertas, de mayor competencia y donde las fuerzas de mayor demanda vienen esencialmente de la empresa, por lo que los servicios de adiestramiento se ven en competencia con instituciones privadas, de ahí que aparece la necesidad de construir puentes entre el sector privado y el Estado.

Sin embargo, a finales de la década de los 90 esta dinámica competitiva requiere de no solo la capacitación para empleo sino la certificación de competencias laborales y de mecanismos de regulación del mercado laboral.

Schkolnik (2005) menciona que en la empleabilidad juvenil existen elementos que favorecen y/o desfavorecen el logro de un empleo, esta puede ser como por ejemplo “la experiencia” la “conclusión educativa” y la existencia de un desempleo voluntario en el tránsito entre el egreso escolar y el empleo, es decir, un desempleo voluntario temporal.

Por otra parte, la clasificación que hace Olenik y Fawcett (2013) y OIT (2013) respecto al problema de inserción laboral de los jóvenes, comprenden las diversas medidas y servicios que los Estados diseñan para facilitar el acceso al empleo y son las siguientes “programas de capacitación y entrenamiento que se funda sobre la educación técnica y vocacional, capacitación laboral y pasantías o prácticas laborales” estas deben suplir la brecha existente entre la oferta laboral juvenil y la demanda. “los servicios de búsqueda de empleo, que es la formación de bolsas de empleo público, ferias de empleo, intermediación, preparación de currículos, mentorías y entrenamientos” la mayoría de estas medidas combinan con otros servicios gubernamentales porque son provistos esencialmente por los ministerios de trabajo. “desarrollo de emprendedores y empresas, están se diseñan para apoyar a los programas de autoempleo, así como la promoción empresarial entre los jóvenes” estas en el camino de implementarse han otorgado

algunos incentivos para el emprendimiento como el capital semilla o la asistencia técnica para su formulación de planes de negocios de emprendimientos juveniles.

El desempleo juvenil y la inadecuación laboral se constituye un mecanismo de reproducción de pobreza de la población con énfasis en las mujeres jóvenes, en Colombia para el año 2000 representaba cerca del 34% y aún más en el quintil más pobre representaba 53% hasta alcanzar picos de 63% (FOMIN/BID, 2001).

Finalmente, las políticas de incidencia en la demanda laboral juvenil, son las políticas específicas que busca desarrollar cadenas de valor y empleo directo en el sector público, medidas de salario y contribuciones sociales.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Chacaltana y Ruiz (2012) “El empleo juvenil en el Perú: Diagnóstico y políticas”. Trabaja en base a la Encuesta Nacional de Juventud (ENJUV, 2011) y describe las condiciones laborales de la participación juvenil comparando el crecimiento demográfico y la oferta labora juvenil, donde encuentra que producto de un efecto de mayor crecimiento demográfico entre los años 1980 y 1990 rinde hoy bajos salarios y precariedad de esta participación. Otros resultados de calidad del empleo nos indica que solo el 20.8% de jóvenes cuentan con seguro de salud, 22.9% están afiliados a un sistema de pensiones y 19.1% tienen contrato laboral.

Los mecanismos empleados en el Perú para la empleabilidad juvenil están enmarcados en generar incentivos a la contratación de jóvenes lo que son llamados “mi primer empleo”, los contratos específicos para los jóvenes donde el cumplimiento de los salarios mínimos puede tener incentivos tributarios, así como las penalidades para el incumplimiento del contrato de trabajo. El cumplimiento de las normas legales que es fortalecer la institucionalidad de SUNAFIL, en tal sentido se resume la siguiente tabla.



Tabla 1:

*Ejemplo de programas y políticas de empleabilidad en el Perú*

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

Fuente: Chacaltana y Ruiz (2012). El empleo juvenil en el Perú: Diagnóstico y políticas.

Otros programas como “Jóvenes a la obra” y “trabaja Perú” se han implementado para evidenciar que los planteamientos iniciales deben aportar a reducir los factores que limitan la empleabilidad juvenil en el Perú.

OXFAM (2013). En empleabilidad y participación juvenil plantea generar oportunidades desde las instituciones para articular estrategias que promuevan y garanticen la empleabilidad juvenil, que las formas de facilitar y promover compromisos siempre alienten a la inclusión social, la identificación de buenas prácticas puede aportar sobre todo a la promoción de medidas de política de empleo juvenil en los niveles subnacionales y conducir los programas a políticas públicas.

El desempleo juvenil es un problema complejo porque vincula un problema estructural con situación de pobreza y exclusión social, porque los individuos y familias requieren de fuentes de ingresos y esta situación compromete el futuro laboral generando patrones inadecuados de comportamiento laboral que se puede evidenciar en una alta rotación del empleo y la inadecuación laboral. (Ramírez, 2012)

## 1.2. Fundamentación científica

### 1.2.1. Definición de la empleabilidad

La empleabilidad es un concepto que surge en la década de los ochenta frente a una débil respuesta del mercado laboral para dar empleo.

Según la Organización Internacional del Trabajo la definición literal de dicho término “es la habilidad para obtener o conservar un empleo, siendo esta según las capacidades de las personas para obtener el mayor beneficio de su perfil ocupacional”

La Organización Internacional del Trabajo (2004)

“El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

La Conferencia Internacional del Trabajo el 2009, definió empleabilidad;

“como uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad. Ésta abarcaba las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo; que mejoran su trabajo y su adaptación al cambio; que tienen la posibilidad de elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el actual y que logran integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en los diferentes períodos de sus vidas”.

Desde estas definiciones se oficializan los conceptos a fin de que las personas sean más empleables siempre que adquieran una educación calificada y les permita transferir sus conocimientos y habilidades para el trabajo en equipo, en la resolución de problemas, en adaptarse a los cambios tecnológicos, al conocimiento de idiomas, la comunicación y la capacidad para aprender a aprender, así como las competencias para protegerse a sí mismas y cuidar a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales, estos elementos ya son parte de la definición aplicable a nuestro estudio. Porque en nuestro entender cada vez va quedando claro que las calificaciones alcanzadas se van actualizando y renovando su campo de acción, llevando consigo a una permanente adquisición de competencias.

Por otro lado, en la presente tesis emplea el concepto de empleabilidad, como aquella habilidad para obtener empleo o conservar un empleo de calidad o empleo decente. Según Atucha y Labrunée (2011), indica que la empleabilidad la habilidad para conseguir o mantenerse en un empleo tiene relación con el nivel de instrucción del trabajador.

La empleabilidad es un vocablo compuesto que reúne dos conceptos: empleo y habilidad. La habilidad para obtener o conservar un empleo y más particularmente aquel de calidad o Trabajo Decente, tiene relación directa con el nivel de instrucción del trabajador. Las cualidades que son necesarias en este sentido, contenidas en el concepto de capital humano, como abarcador de aquellas capacidades que hacen más productivos al trabajador, deben atender a un mercado de trabajo en el que aparecen constantemente mayores demandas y nuevas formas de organización de la producción.

En el caso de Campos (2003), a bordó de manera más extensa el concepto de empleabilidad, indicando que este término proviene de la palabra inglesa “Employability”.

La palabra empleabilidad no existe como tal en la lengua castellana, proviene de la palabra inglesa “Employability”. Esta palabra, a su vez fue construida a partir de “employ”, que se traduce como empleo y “hability”, cuya traducción es habilidad. Ya unidas formaron: “Employability”, la cual se ha adaptado sin mayores cambios al español como “empleabilidad”. El significado casi literal que se le otorga a esta palabra es: “habilidad para obtener o conservar un empleo”. Una implicación secundaria de esta misma palabra es: la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo.

La empleabilidad en líneas generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.

Por otra parte, Formichella y London (2008), cita a Pedro Weinberg, en su ponencia “Formación profesional, empleo y empleabilidad”, presentada en el Foro Mundial de Educación (Porto Alegre, 2004).

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.

Tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo, son las poblaciones juveniles las que tienen más dificultades para insertarse al mercado de trabajo. Debido a esto algunos autores como Vásquez; ratifican lo que estudios afines han recomendado: “Una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio, es proporcionar a los jóvenes un trabajo digno y productivo, teniendo en cuenta condiciones laborales apropiadas durante los periodos en que inician su inserción al mercado laboral” (2008: 213).

Analizando el contexto del empleo juvenil a través de los años en el mundo, para la OIT se ha desarrollado de la siguiente manera:

En el 2010, hasta un 90 por ciento de jóvenes a nivel mundial viven en economías en desarrollo, y las tres regiones de Asia engloban a más de la mitad (55 por ciento) de la población joven del mundo. En los próximos cinco años, la proporción de jóvenes que viven en el mundo en desarrollo seguirá siendo la misma, puesto que los descensos en la población juvenil de Asia oriental y Europa central y sudoriental (no UE) y la CEI se compensan con los grandes incrementos de Asia meridional y África subsahariana. Entre 2010 y 2015, se prevé que aumente la cantidad de jóvenes que viven en África subsahariana en 19,4 millones, lo cual se traduce en un incremento de la proporción de jóvenes de África subsahariana en la población juvenil mundial del 14 al 15 por ciento. Del mismo modo, la cantidad de jóvenes de Asia meridional se incrementará en 12,1 millones, es decir, del 27 al 29 por ciento del total de jóvenes a nivel

mundial. América Latina y el Caribe es la última región donde también se proyecta un aumento de la cantidad de jóvenes, aunque éste será mucho más pequeño en términos relativos (ONU 2009).

En este contexto mundial, la suerte de ser joven e insertarse en el sistema productivo, triunfo que por lo demás no parece estar asegurado de antemano pues “los jóvenes enfrentan el dilema de un futuro asalariado, con bajas recompensas o la exigente competencia por sostener el trabajo independiente, donde el éxito está reservado a pocos” (Injuv, 2004:35).

Desde un análisis mundial a un análisis latinoamericano según la OIT a inicios de 2015 “La tasa de desempleo urbano entre los jóvenes latinoamericanos y caribeños llegó a 13,3%, una proporción que triplica la de los adultos y es más del doble que la tasa general de desempleo promedio en la región, de 6,1%”.lo que nos refleja un panorama desalentador de la empleabilidad juvenil; por otra parte, la OIT estima que “ 6 de cada 10 jóvenes que si consiguen ocupación se ven obligados a aceptar empleos en la economía informal, lo que en general implica malas condiciones de trabajo, sin protección ni derechos, y con bajos salarios y baja productividad.”

En el Perú la situación ha cambiado según Chacaltana:

En la primera mitad del año 2011 existían 8,2 millones de jóvenes entre 15 y 29 años, que representaban casi un tercio de la población peruana. Este grupo de jóvenes nació entre las décadas de 1980 y 1990, periodo de crisis social y económica en el país. Sin embargo, su ingreso al mercado laboral se ha producido en la primera década de este siglo, en la que el país ha crecido en promedio a 6% anual, tasa mayor a la del crecimiento poblacional (2012:291).

Y analizando las cifras del último Censo Nacional (INEI 2007), un 28% de la población total está integrado por los jóvenes de 15 a 29 años. Este representa un grupo de aproximadamente 7.5 millones de personas.

Este hecho lo podemos confirmar como señala el MTPE:” El Perú cuenta con una generación juvenil numerosa y heterogénea que en los próximos años según proyecciones de la CEPAL al 2030 gran parte de esta población continuarán siendo la fuerza laboral del país”. Entonces como podemos observar la empleabilidad juvenil en los últimos años ha ido mejorando y esto se debe en parte a que:

El Perú ha contado con una serie de programas y acciones para incentivar el empleo juvenil, con el objetivo de resolver problemas concretos. Estos se establecieron en forma relativamente aislada, sin articularse entre sí. Además, no siempre se establecieron en cooperación entre varias instituciones, siendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) el principal propulsor de estas iniciativas. Entre estas han destacado los antiguos programas Projovent, APROLAB y CAPLAB; que tenían el objetivo de ofrecer capacitación técnica a jóvenes. Además de los mencionados, «A trabajar urbano» se estableció como un programa de creación directa de empleo —aunque no focalizado especialmente en jóvenes— y «Jóvenes Emprendedores» promovía la creación de micro y pequeñas empresas (Chacaltana y Ruiz 2012:300).

Debido a que el MTPE incentiva y propulsa la inserción laboral de los jóvenes tanto mujeres como hombres; por lo tanto, la diferenciación de género es un punto importante en la empleabilidad juvenil.” Respecto de la ocupación de estas jóvenes mujeres y hombres, tenemos que: 42% se dedica al trabajo de manera exclusiva; 23% se dedica al estudio de manera exclusiva; 19% estudia y trabaja simultáneamente; y 16% refiere no estudiar ni trabajar. Cabe resaltar al respecto que la tasa de desempleo urbano juvenil en Lima es de 15% y que se incrementa en el caso de ser mujeres jóvenes” (LAURENCE, Benoit y Ciznero 2013:12) .Como se aprecia el 42% de los jóvenes de Lima metropolitana se dedican exclusivamente a trabajar y gracias al aporte de LAURENCE podemos analizar cuál es más probable de ser su primer Empleo “Al diferencia por género las estadísticas disponibles, tenemos que una de las diferencias más saltantes está en relación con la categoría ocupacional del primer empleo: 40.5% de los

jóvenes hombres refieren a trabajo como obreros y en el caso de las jóvenes mujeres 20.9% de ellas refiere haber sido trabajadoras del hogar” (2013: 11).

*Tabla 2:*

*Principales programas de empleabilidad de jóvenes en América Latina*

Programa	País	Componentes	Principales Resultados
Juventud y empleo	República Dominicana	Capacitación técnica y en habilidades para la vida, y pasantía	Efectos positivos en ingresos laborales (7 puntos porcentuales), formalidad (hombres: 4 puntos porcentuales) y desarrollo de competencias socioemocionales y no cognitivas.  Efectos no significativos en participación en el mercado laboral y obtención de empleo.
Procajoven	Panamá	Modalidad Inserción: capacitación técnica y para la vida, y pasantía - Modalidad transición: capacitación para la vida y pasantía larga	En la probabilidad de obtener empleo los efectos fueron no significativos a nivel nacional, pero sí para la ciudad de Panamá y en mujeres (12 y 16 puntos porcentuales según modalidad). El impacto en ingresos es no significativo.
Jóvenes en acción	Colombia	Capacitación técnica y en habilidades para la vida, y pasantía	Efectos positivos particularmente en mujeres jóvenes en empleabilidad (7 puntos porcentuales), ingreso laboral (22%) y en horas de trabajo semanales (3 horas).
Programa Nacional de Becas de Pasantía	México	Pasantía y beca	Incremento en la probabilidad de estar empleado, aumenta el nivel de salarios, y mejora las condiciones laborales en términos de prestaciones, en comparación con jóvenes que se registraron en el programa, pero que no accedieron a él.
Bécate	México	- Capacitación mixta: Capacitación de habilidades laborales, beca y subsidio para transporte. Capacitación en la práctica laboral: Pasantía, beca, asesoría y subsidio para transporte. - Capacitación para el autoempleo: Capacitación en iniciativa empresarial, capacitación de habilidades laborales, beca y subsidio para transporte. - Vales para capacitación: Capacitación en habilidades laborales	Efectos positivos en ingreso para todas las modalidades, así como en la colocación laboral (10 puntos porcentuales a las 13 semanas de la capacitación, y 5 puntos porcentuales a las 26 semanas). Los participantes en un curso de Bécate tienen una probabilidad más alta de encontrar un empleo que los no beneficiarios.
ProJóven (Jóvenes a la Obra)	Perú	Capacitación técnica y en habilidades para la vida (aunque la segunda no está en las reglas)	Efectos positivos en cuanto al nivel de salarios mensuales y empleabilidad para el participante promedio. En otra evaluación el Programa tuvo efectos positivos en cuanto a empleo y salarios por hora, especialmente para los participantes jóvenes de menor edad.
ProJóven	Argentina	Capacitación técnica y en habilidades para la vida	Efectos positivos y significativos sobre los salarios y la empleabilidad de sus beneficiarios.
Chilen joven	Chile	Capacitación técnica y en habilidades para la vida	Efectos positivos significativos sobre los ingresos de los participantes, así como incrementos en la probabilidad de obtener un empleo formal posterior a la recepción de los apoyos.

Fuente: Gonzáles –Velosa, 2012

Concluyendo con el análisis de la empleabilidad juvenil; la relación que ha tenido el crecimiento económico del país en los últimos años con la mejora de la inserción laboral de los jóvenes han estado muy relacionada. La contribución del gobierno mediante MTPE para generar brechas laborales juveniles ha dado un impulso para que más jóvenes encuentren trabajo y esto lo ratifica Zorrilla “no existen programas que garantizan empleo permanente, sino que brindan herramientas de empleabilidad” (2013: 36).

### **Dimensiones de la empleabilidad**

En relación al trabajo de investigación de Rodríguez (2009), identifica un conjunto de dimensiones que utilizan para explicar la empleabilidad, las cuales son las siguientes:

#### **Dimensión 1: duración de desempleo**

Tenjo, (2014), señala que la duración de desempleo o tiempo desempleado se refiere al tiempo transcurrido entre el momento en que el individuo perdió el último empleo y el momento de la encuesta.

Gálvez (2001), “la duración del desempleo depende del ciclo natural de producción que se repite todos los años y son parte de la flexibilidad que permite funcionar este tipo de empresas”

CEPAL/BID (2002), “la duración del desempleo menor a un año no es estacional y la duración de muy corto plazo por decisión del empleador o del trabajador siempre que se retira del empleo para optar por otro empleo con mejoras, esto se le denomina el desempleo friccional”

#### **Dimensión 2: desempleo**

El desempleo es referido a la población económicamente activa que se encuentra desempleada y se encuentra buscando un empleo de un determinado lugar.

Larrain, F. y Sach, J. (2006) “es la proporción de personas que buscan trabajo sin encontrarlo, es decir son el número de personas desempleadas”



PUCP (2003) “El desempleo implica algunos costos entre la entrada y salida al mercado de trabajo y evidencia la existencia de trabajadores potenciales con niveles de calificación que no calzan con los requerimientos de la empresa”

### **Dimensión 3: Inadecuación ocupacional**

Según MTPE (2014), la inadecuación es referida como la “no correspondencia existente entre la formación recibida y la ocupación que finalmente desempeñe un trabajador”.

Para abordar el análisis descriptivo de la empleabilidad, diversos autores emplearon diferentes enfoques y/o metodologías, los cuales son los siguientes:

Enfoque de modelos dinámicos da datos panel Chacaltana (2012), en su estudio obtiene evidencias de la empleabilidad en el mercado laboral peruano, para ello emplea la base de datos de la Encuesta Nacional de Juventud (ENJUV,2011) encontrando problemas de exclusión, inadecuación y calidad entre el tránsito de la escuela al trabajo, los eventos de migración juvenil, otro grupo de problemas en el tránsito a la maternidad o paternidad y otras que describe el tránsito de la escuela al trabajo independiente.

Mercado (2012) “la calidad y cantidad de empleo en la industria y la administración existe una transición que pocos alcanzan por diversas razones estructurales y coyunturales”

### **Enfoque de análisis descriptivo**

Por medio del análisis gráfico se construyen diagramas básicos que permitirá ilustrar el comportamiento de la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana según las principales características de género.

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1 Justificación teórica**

La presente investigación se justifica por la importancia de la variable empleabilidad: Empleabilidad juvenil porque este segmento poblacional presenta dificultades en la participación del mercado, dado que los conceptos y la realidad de una economía más competitiva donde la estabilidad laboral ha pasado de ser

un componente estable de la participación en este mercado, hoy la demanda de empleo no está medido de cuanta oferta exista sino en cómo la demanda requiere de atributos del jóvenes para ser empleable a este respecto se necesita describir las características para Lima Metropolitana y el nivel de ingresos, para la política económica porque revisa los postulados clásicos y empíricos estudiados hasta la actualidad, el diseño de políticas de empleo en tanto podría aportar en criterios para los indicadores de evaluación de impacto de los programas de promoción de empleo, en la gestión de las políticas de empleo porque bridaré alcances de las dimensiones de la empleabilidad, la justicia social porque la exclusión está relacionada a bajos niveles de empleabilidad responden intrínsecamente a promover la igualdad y reasignación de la riqueza, la familia que requiere de mayor información de la implicancia para mejorar sus decisiones de formación están en relación a las condiciones de la empleabilidad y que promuevan la mayor productividad y competitividad del mercado laboral peruano.

### **1.3.2 Justificación práctica**

A nivel práctico el presente trabajo de investigación toca un tema directamente relacionado a la población en edad de trabajar (PET) juvenil dado que todas las personas siempre afrontaran la iniciación de la vida laboral y la variable de referencia en este mercado es la empleabilidad que destaca la adecuación ocupacional que refiere a la situación de estar desarrollándose laboralmente en la actividad para la que se formó y finalmente la duración en el empleo que resalta los periodos en los que un joven permanece laborando o con cuanta frecuencia retoman el trabajo cuando la pierden.

### **1.3.3 Justificación metodológica**

En la presente investigación la variable: Empleabilidad que utilizando la revisión de literatura especializada y de otra parte tomando como fuente a la Encuesta Permanente de Empleo realizada por el INEI describiremos aspectos importantes.

## **1.4. Problema**

### **1.4.1 Realidad problemática**

El argumento central que estudia la empleabilidad en el mercado de trabajo es el modelo competitivo que toma como supuesto la existencia de que los trabajadores son homogéneos, hay movilidad del trabajo y un gran número de oferentes y demandantes que individualmente no influyen sobre el salario de equilibrio, bajo este supuesto el contar con mayor nivel educativo aporta a la condición de ser empleable, sin embargo, el mercado laboral exige nuevas competencias y aprendizajes relacionados a la tecnología, es decir a que los jóvenes deberían contar con mayores competencias para el desarrollo técnico y la gestión, estas cualidades no son fáciles de sumar y menos de detectar al momento de la contratación por parte de las empresas. En tal sentido, los costos que podrían estar asumiendo por una mala elección de trabajadores jóvenes podría estar llevándolos a condiciones de baja productividad y competitividad empresarial, esta es la razón fundamental para describir la empleabilidad en Lima Metropolitana.

Estudios realizados en Chile (Rivera Bonilla, José Everardo, 2002) dan cuenta de cómo la empleabilidad y los salarios afectan al desempleo e identifican las diferencias salariales en los sectores manufactureros, sector construcción y sector comercio para hombres y mujeres con educación básica incompleta y hombres y mujeres con educación de al menos educación media completa, evidenciando para el 2001 que 16.7% de salarios de los hombres se encuentra por debajo del salario mínimo hora, en tanto que para las mujeres este porcentaje alcanzó 23.7%.

Otra parte de los estudios realizados en los años noventa postulan que el mercado de trabajo es un mercado monopsónico que develan algunas restricciones al modelo competitivo tradicional, entre ellos se puede citar a Katz y Frueger (1992), Card y Frueger (1994), Dickens (1994); estos trabajos nos indican que existen una o algunas empresas que se coluden para fijar un salario por debajo del nivel competitivo y coinciden con el modelo tradicional en los supuestos generales de homogeneidad de los trabajadores, información perfecta

y movilidad laboral. Pero el empresario adopta un comportamiento de decisor de contar con el recurso humano y del salario, puede controlar el salario a través de la mano de obra que contratará, esta decisión tendría que ser entendido por el valor del producto marginal del trabajo.

En el Perú la empleabilidad juvenil esta medianamente estudiado y abordado desde programas sociales y medidas que impulsan corregir esta desconexión llamada “inadecuación laboral” que presenta una situación donde la oferta de trabajo no encuentra su equilibrio con la demanda laboral, esto lleva a deteriorar los salarios.

De la literatura internacional y nacional podemos observar que se ha estudiado la empleabilidad a través de parámetros como la vocación, competencia, idoneidad, recursos alternativos y la inter-relación entre la oferta laboral juvenil y la demanda de empleo, pero hay pocos estudios realizados respecto a las características de la empleabilidad para Lima Metropolitana, de ahí que el presente estudio pretende ser una referencia para la toma de decisiones de política pública y de los actores involucrados en el mercado laboral de Lima Metropolitana. En tal sentido, a partir de la utilización de las fuentes de información secundarias oficiales disponibles, nuestro problema de investigación se resumiría en presentar: ¿Cuál es el nivel de la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015?, y desde sus componentes de la empleabilidad como el empleo juvenil en Lima Metropolitana, se analiza los niveles de desempleo, inadecuación ocupacional y la duración del desempleo.

#### **1.4.2 Formulación del problema**

##### **Problema general:**

¿Cuál es el nivel de la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015?

## **Problemas específicos**

### **Problemas específico 1:**

¿Cuál es el nivel de desempleo juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015?

### **Problemas específico 2:**

¿Cuál es el nivel de inadecuación juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015?

### **Problemas específico 3:**

¿Cuál es el nivel de duración del desempleo juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015?

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1 Objetivos generales**

Determinar el nivel de la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1:**

Describir el nivel de desempleo juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.

#### **Objetivo específico 2:**

Describir el nivel de inadecuación juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.

#### **Objetivo específico 3:**

Describir el nivel de duración del desempleo juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1. Variables

### 2.1.1. Variable dependiente: Empleabilidad

Atucha y Labrunée (2011), indica que la empleabilidad es “La habilidad para obtener o conservar un empleo y más particularmente aquel de calidad o Trabajo Decente, tiene relación directa con el nivel de instrucción del trabajador”.

## 2.2. Operacionalización de variables

### 2.2.1. De la variable: Empleabilidad

Se le llama a aquella habilidad de la persona que tiene para encontrar y conservar un empleo de trabajo decente, y presenta las siguientes dimensiones para su análisis: duración de desempleo, desempleo, e inadecuación ocupacional. En la presente investigación se emplea la dimensión del desempleo, y para el ejercicio del cálculo de las relaciones se tomará como variable el nivel de empleo.

*Tabla 3:*

*Operacionalización de la variable dependiente: Empleabilidad*

Dimensiones	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Tasa de desempleo	201, 202, 203	Numérica	Alto
Tasa de inadecuación ocupacional	204 <sup>a</sup> y 109	Numérica	Medio
Tiempo de búsqueda de trabajo	219	Numérica	Bajo

## 2.3. Metodología

### 2.3.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio de esta investigación es básico y cuantitativo, dado que se pretende profundizar en el conocimiento de la variable; al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirmó que una investigación cuantitativa descriptiva, tiene como alcance la revisión de la literatura y que depende de los objetivos del investigador para combinar los elementos de estudio, y es descriptivo porque

considera el fenómeno estudiado y sus componentes (en el caso de la presente investigación a aquellos elementos se le considera dimensiones), así como la medición de conceptos y definición de variables.

**Investigación básica:** Es básica o pura porque tiene como finalidad la recopilación y obtención de información a partir del análisis realizado, lo cual permitirá construir una base de conocimientos y agregar información previa a la existente. Asimismo, según a Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que la investigación científica “cumple dos propósitos fundamentales: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas (investigación aplicada). Gracias a estos dos tipos de investigación la humanidad ha evolucionado. La investigación es la herramienta para conocer lo que nos rodea y su carácter es universal”.

### 2.3.2. Diseño

Descriptivo porque se presentará el resultado de los indicadores de los componentes o dimensiones que tiene en consideración la presente investigación.

Longitudinal, debido a que en nuestro estudio se toman datos desde el año 2010 hasta el 2015, cuya periodicidad de información es trimestral.

Asimismo, el tratamiento de la investigación es *Expost facto*, porque significa que la información es analizada luego que los hechos han sucedido. Según Bernardo y Caldero (2000), indica que *Expost facto* significa “después de hecho”, se analiza las causas y consecuencias del problema o fenómeno estudiado.

No experimental porque no se realizan manipulación a la información, ni tampoco se considera un grupo control y de tratamiento. Estos diseños pueden ser transeccionales o transversales y longitudinales. (Gómez, 2006).



## **2.4. Población, muestra y muestreo**

### **2.4.1. Población**

La población se define según Hernández y otros (2010) “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p. 174), del mismo modo Bisquerra (2009) “La población es el conjunto de todos los individuos a los que se desea hacer extensivo los resultados de la investigación. La definición y la delimitación clara de la población permitirá concretar el alcance de una investigación”. (p. 143).

La población estimada para Lima Metropolitana es de 9 millones de habitantes, de las cuales la Población en edad de trabajar es de 7 millones.

### **2.4.2. Muestra**

La presente tesis considera la muestra que emplea la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) muestra que asciende a 19 200 viviendas particulares para un respectivo año, de los cuales para los trimestres móviles es de 4 800 viviendas. Asimismo, su marco muestral es obtenido del Censo de Población y Vivienda del 2007.

### **2.4.3. Muestreo**

Según la ficha técnica de la EPE, indica que el tipo de muestreo es probabilístico, de áreas y bietápico. Asimismo, señala que la muestra es estratificada de manera implícita, porque previamente a la selección la población se ha dividido en estratos socioeconómicos, con el objetivo que sea mejorada su representatividad en valores expandidos.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.5.1. Técnicas**

La definición de la técnica según Tamayo (2004) “es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, utilizada en la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) dirigida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

### **2.5.2. Instrumentos**

No se ha utilizado, al ser descriptivo se ha tomado en consideración las bases de datos trabajados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INEI) para los periodos 2010 - 2015.

#### **Descripción:**

La encuesta se está realizando, en el área Metropolitana de Lima y Callao, constituida por 43 distritos en la Provincia de Lima y 6 distritos de la Provincia Constitucional del Callao.

### **2.5.3. Inferencia:**

Teniendo en consideración que la ejecución de la encuesta es continua en el tiempo, se unieron 3 sub-muestras para tener una mayor representatividad de la muestra y dar resultados confiables de los indicadores:

- Temporal: Trimestral (promedios móviles).
- Geográfico: Área de Lima Metropolitana.

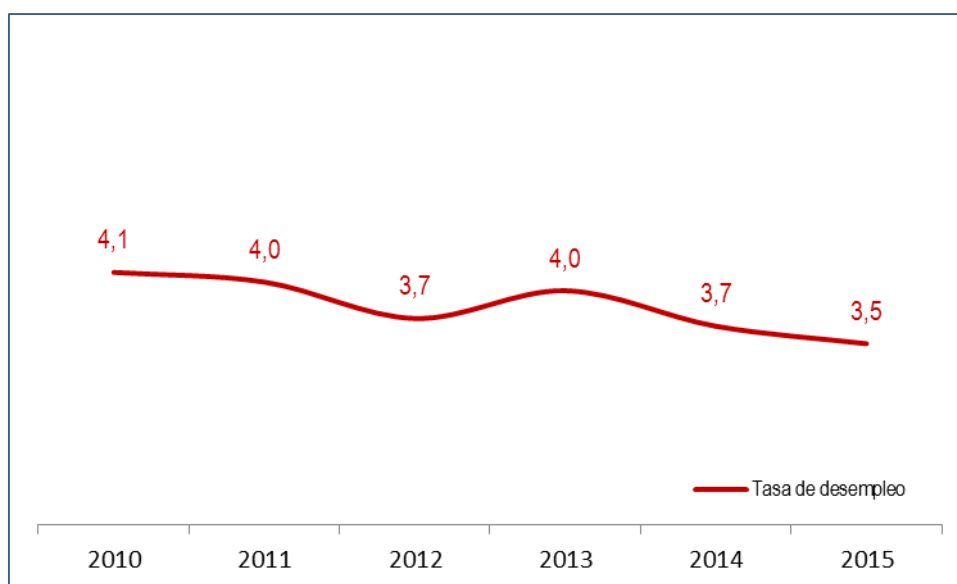
## **2.6. Método de análisis de datos**

Los datos serán resumidos en tablas de contingencia, para observar la distribución de las frecuencias en el cruce de las variables, de acuerdo a lo que cada objetivo establece.

Asimismo, para establecer los niveles de empleabilidad se analizará los valores promedio de los indicadores de cada dimensión, cuyas unidades se encontrarán en porcentajes y se comparará respecto a los resultados promedio de Lima Metropolitana, para ello se empleará la información de la EPE.

### **III. RESULTADOS**

Una de las dimensiones utilizadas en el análisis de los niveles de Empleabilidad, es el desempleo. En el Perú, según el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, explica que este indicador mide la proporción de personas que encontraron desempleados y que en el periodo de referencia de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) no tenían trabajo, buscaron trabajo activamente y no lo encontraron; de este indicador se observa que en los últimos cinco años se ha ido reduciéndose. En la figura N°1 se corrobora la reducción desde el año 2010 al 2015, de 4,1% a 3,5%, de manera respectiva.

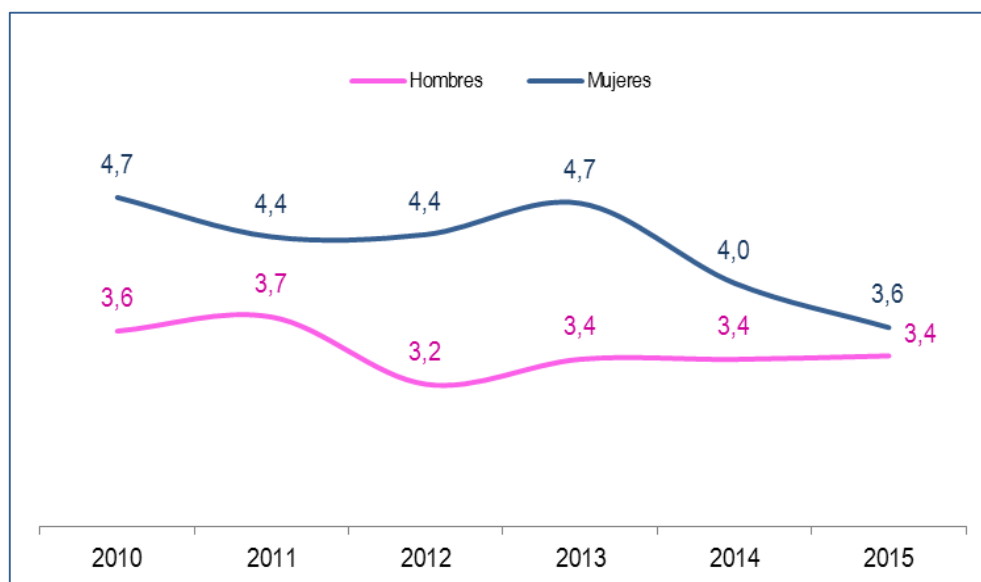


Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2010-15, metodología actualizada.  
Elaboración: Propia

Figura 1: *Perú: Tasa de desempleo, 2010-15 (porcentaje)*

Sin embargo, existe la crítica hacia estas bajas tasas del desempleo, señalando que la metodología adoptada es la del desempleo abierto de comparabilidad internacional. Según Chacaltana (1999), indica que “uno de los hechos más conocidos del mercado laboral peruano es que la tasa de desempleo son bajas. Esta afirmación resulta evidente si se observa el nivel de tasas de desempleo en el país y se las compara con las de otros países de Latino América”. (p. 5).

En cuanto al análisis del desempleo a partir de la diferencia de género, se observa que la tasa de desempleo es mayor en las mujeres. En el año 2010, la tasa de desempleo en las mujeres alcanzó el 4,7% (ver figura N°2), mientras que en los hombres en 3,6%, en cambio, en el año 2015, esta brecha se ha reducido, presentando tasas de 3,6% y 3,4%, respectivamente.

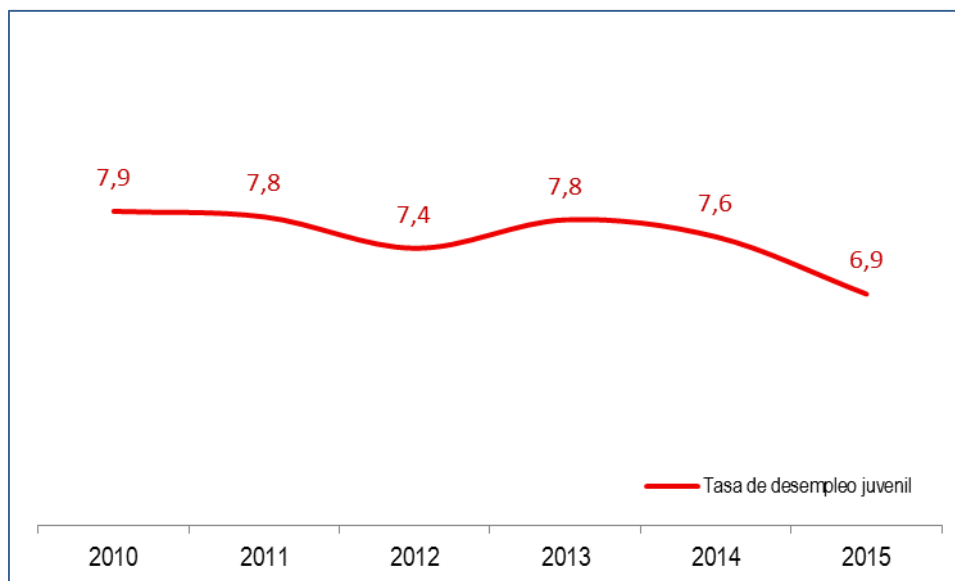


Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2010-15, metodología actualizada.

Elaboración: Propia

Figura 2: Perú: Tasa de desempleo según sexo, 2010-15 (porcentaje)

En el caso de los jóvenes, en el Perú, Según la ENAHO (2015), estos representaron un total de 8 millones 37 mil jóvenes entre las edades de 15 a 29 años, de ellos, alrededor de 4 millones 974 mil jóvenes conformaron la PEA, y 3 millones 62 mil se encontraron en la inactividad, es decir, estos últimos en la semana de la referencia de la ENAHO no han trabajado, ni buscado trabajo y no desean trabajar (En este grupo se encuentran amas de casa, los estudiantes, rentistas, entre otros). De los jóvenes que se encuentran en la PEA, su nivel de desempleo ha ido reduciendo lentamente desde el 2010 al 2015 (Ver figura 3).



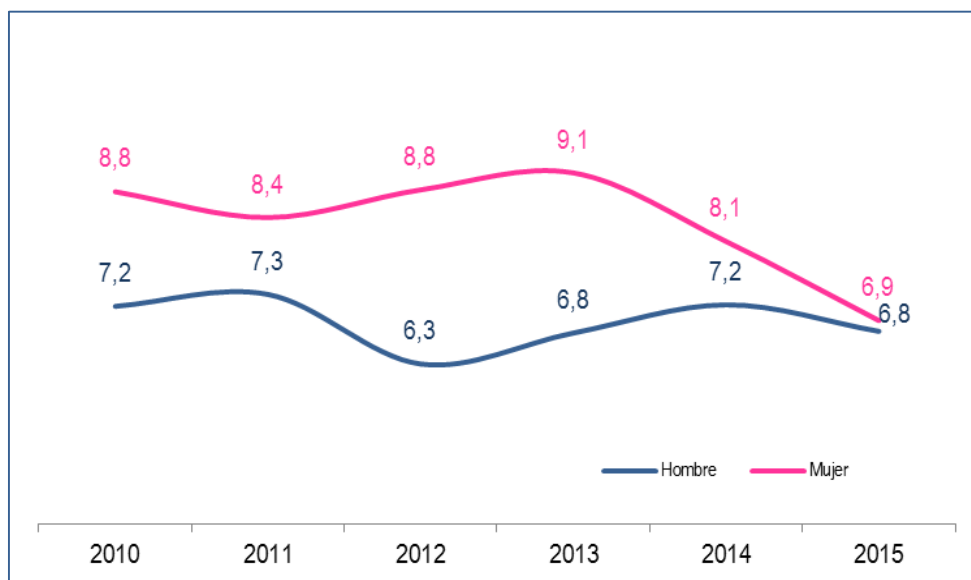
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2010-15, metodología actualizada.  
Elaboración: Propia

Figura 3: Perú: Tasa de desempleo juvenil, 2010-15 (porcentaje)

De acuerdo a diversas investigaciones, indican que el desempleo juvenil es uno de los problemas más llamativos en el mercado laboral, sin embargo, este grupo enfrenta a una diversidad de problemas que enfrentan en su trayectoria de vida. Ante este problema, el Estado ha venido trabajando en diversas iniciativas que a través de Programas Sociales han buscado paliar esta situación. Cabe indicar que estos programas se han caracterizado por coadyuvar en la inserción de estos, a través de la generación de empleo directo (aquellos que se encuentran en situación de pobreza), asesorías para conseguir empleo, y programas de capacitación para fortalecer las capacidades para empleo y de esa manera contribuir a mejorar su empleabilidad de los jóvenes. De lo anterior, Chacaltana (2012) reafirma que “el desempleo, la inactividad y la falta de calidad del empleo son los problemas más llamativos que enfrenta la juventud en el ámbito laboral, existe una gran heterogeneidad de jóvenes con problemas específicos”.

Por otra parte, siguiendo el análisis de brechas de género para este grupo, se observa que las mujeres jóvenes se encuentran en desventaja en comparación de los hombres jóvenes; sin embargo, esta brecha se ha ido reduciendo (ver

figura N°4). Según la ENAHO, en el año 2010, la tasa de desempleo juvenil en las mujeres ascendió a 8,8%, y 7,2% en los hombres jóvenes; en cambio, en el 2015 esta brecha se ha ido reduciendo a 6,9% y 6,8%, respectivamente.



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2010-15, metodología actualizada.  
Elaboración: Propia

Figura 4: Perú: Tasa de desempleo según sexo (porcentaje)

Luego de describir el marco nacional, la presente investigación presentará los resultados de desempleo para Lima Metropolitana. Sin embargo, con la finalidad de contar con una información con periodicidad más dinámica que la ENAHO, se empleará la EPE, y para explicar el comportamiento del indicador del desempleo juvenil a partir de trimestres móviles.

Como se indicó, la EPE presenta información en “trimestres móviles”, y el periodo de análisis comprende desde el 2010 al 2015, obteniéndose un total de 24 observaciones en valores promedio. A partir de la precisión anterior, la tabla N°4, cuantifica a los jóvenes de Lima Metropolitana según el estado de su condición de actividad. De este último cuadro, se observa que el crecimiento de la PEA, la PEA ocupada, PEA desempleada y los inactivos jóvenes ha sido gradualmente débil, y explicado fundamentalmente por el factor demográfico.

Tabla 4:  
*Lima Metropolitana: Condiciones de actividad de los jóvenes, 2010-15. (Periodos trimestrales)*

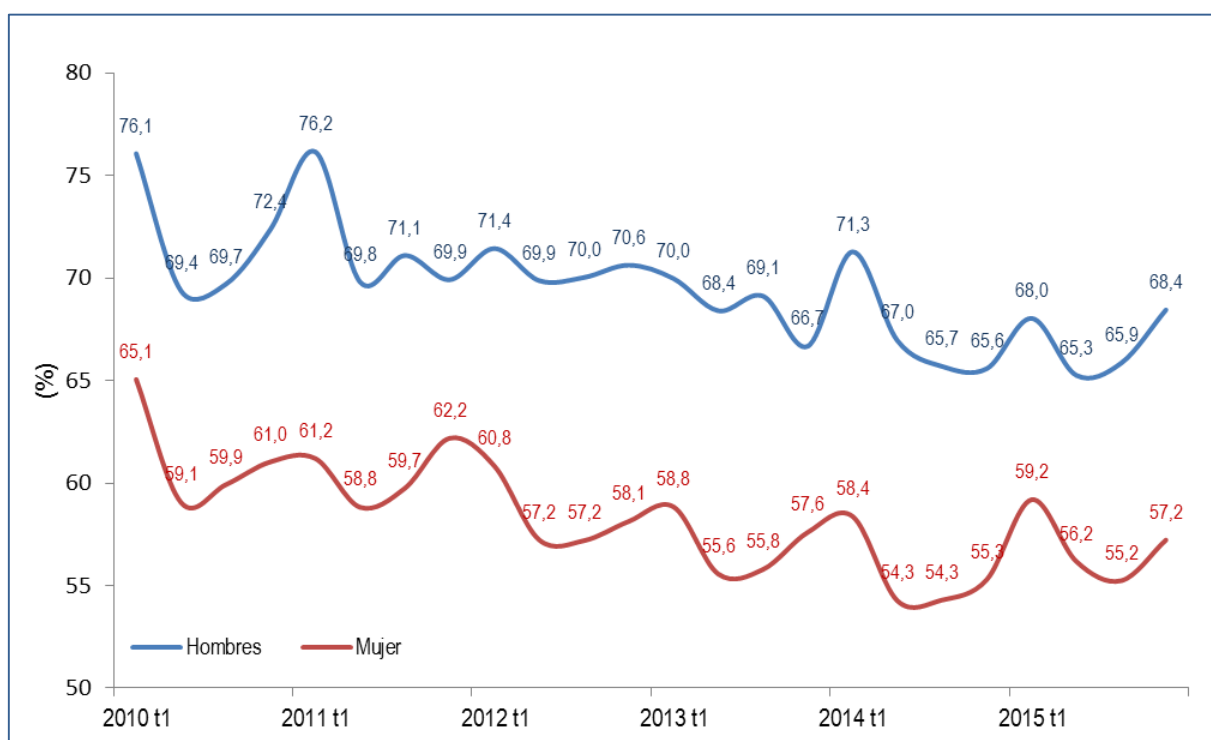
Trimestre	PEAJuvenil		Inactivos
	PEAJuvenil	ocupada	
2010 t1	1 880 348	1 607 959	283 204
2010 t2	1 711 567	1 511 989	202 047
2010 t3	1 724 953	1 498 570	228 857
2010 t4	1 811 211	1 591 589	224 616
2011 t1	1 857 894	1 577 428	297 498
2011 t2	1 740 072	1 532 689	210 136
2011 t3	1 776 806	1 563 470	214 583
2011 t4	1 805 717	1 587 634	221 073
2012 t1	1 819 670	1 563 522	258 380
2012 t2	1 761 376	1 570 974	191 087
2012 t3	1 774 406	1 581 208	196 556
2012 t4	1 795 779	1 614 954	181 794
2013 t1	1 797 552	1 589 140	209 122
2013 t2	1 733 324	1 555 193	179 562
2013 t3	1 763 183	1 576 502	188 116
2013 t4	1 764 948	1 574 712	192 576
2014 t1	1 838 705	1 620 899	219 743
2014 t2	1 725 475	1 551 755	175 173
2014 t3	1 711 943	1 533 907	180 379
2014 t4	1 747 820	1 548 226	200 347
2015 t1	1 847 413	1 606 321	241 852
2015 t2	1 778 600	1 551 813	227 575
2015 t3	1 786 671	1 569 738	217 959
2015 t4	1 855 367	1 648 524	206 843

Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Si analizamos la PEA juvenil de Lima Metropolitana según sexo, observamos una mayor participación de los hombres jóvenes en la PEA en comparación de las mujeres (ver figura N°5). Si comparamos, el periodo del primer trimestre de 2015, observamos que la participación de los hombres en la PEA juvenil es de 68%, es decir, 7 de cada 10 jóvenes participan activamente en



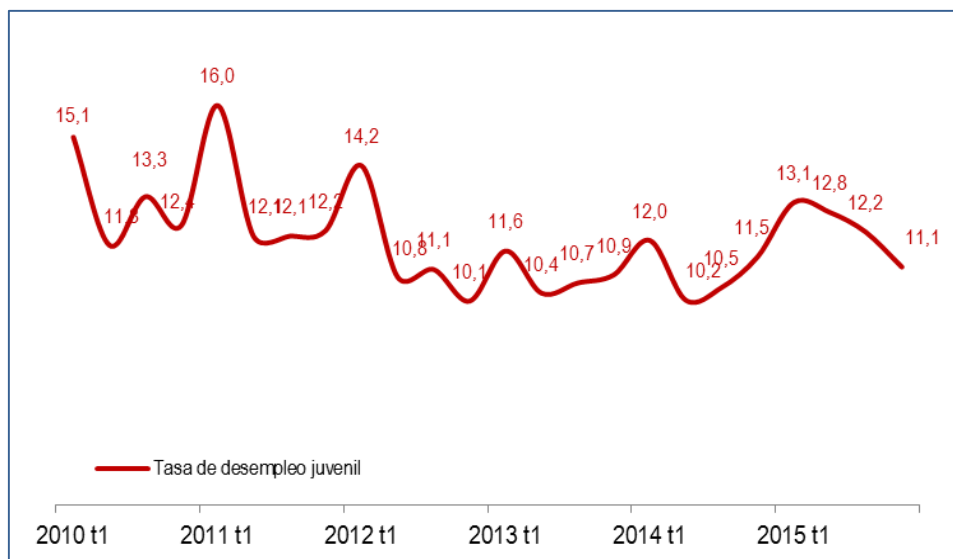
el mercado de trabajo, y en el caso de las mujeres fue de 59,2%; mientras que la participación en el primer trimestre de 2010, fue de 76,1% y la de las mujeres jóvenes fue de 65,1%. Cabe resaltar, que se observa una periodicidad cíclica de aumento en la participación de la PEA (sea en los hombres o mujeres) en el último y primer y último trimestre del año, esto es debido a los periodos de estacionalidad económica que suele ser más dinámicos o desempeño económico.



Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Figura 5: Lima Metropolitana: Nivel de participación de la PEA según sexo (periodos trimestrales, porcentajes)

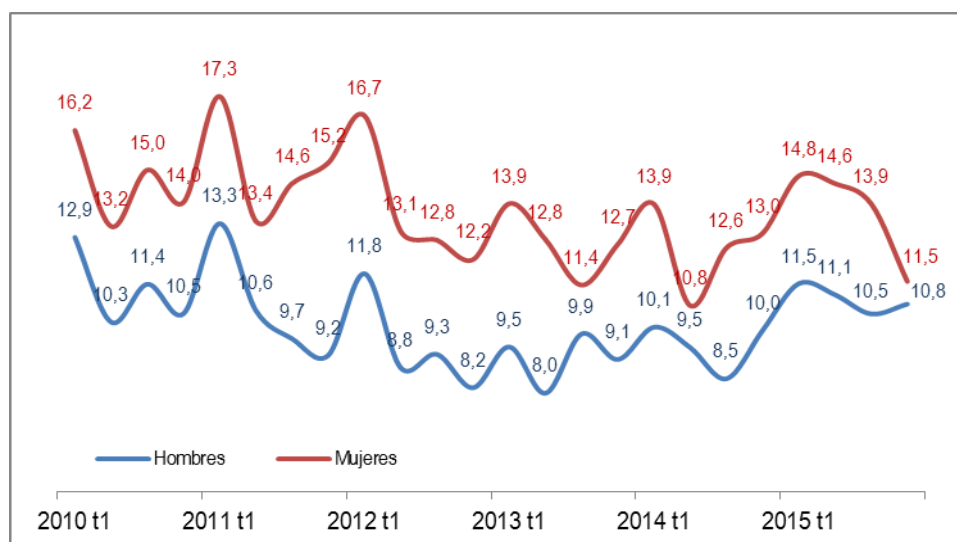
En el caso del desempleo juvenil en Lima Metropolitana, se observa que este ha disminuido desde el año 2010 (Ver figura N°6). En el periodo del 2010 al 2015, el desempleo juvenil más alto se registró en el primer trimestre del 2011, y el más bajo en el cuarto trimestre del año 2014, valor muy cercano al cuarto trimestre del 2015.



Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Figura 6: *Lima Metropolitana: Tasa de desempleo juvenil* (periodos trimestrales, porcentaje)

Por otra parte, de acuerdo al género de los jóvenes se observa que las mujeres jóvenes son más vulnerables que los hombres en relación a la posibilidad de encontrarse en la situación de desempleo (ver figura N°7).



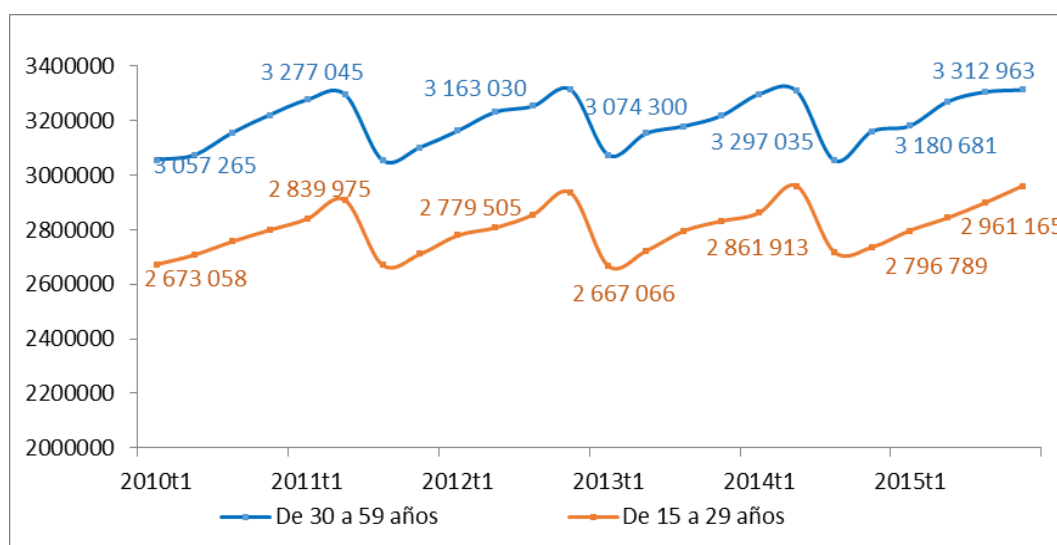
Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Figura 7: *Lima Metropolitana: Tasa de desempleo juvenil según sexo* (periodos trimestrales, porcentaje)

Según la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), informa que tanto la población adulta (de 30 a 59 años de edad) como la población joven (de 15 a 29

años de edad) presentan una tendencia creciente, con variaciones cíclicas a lo largo del tiempo.

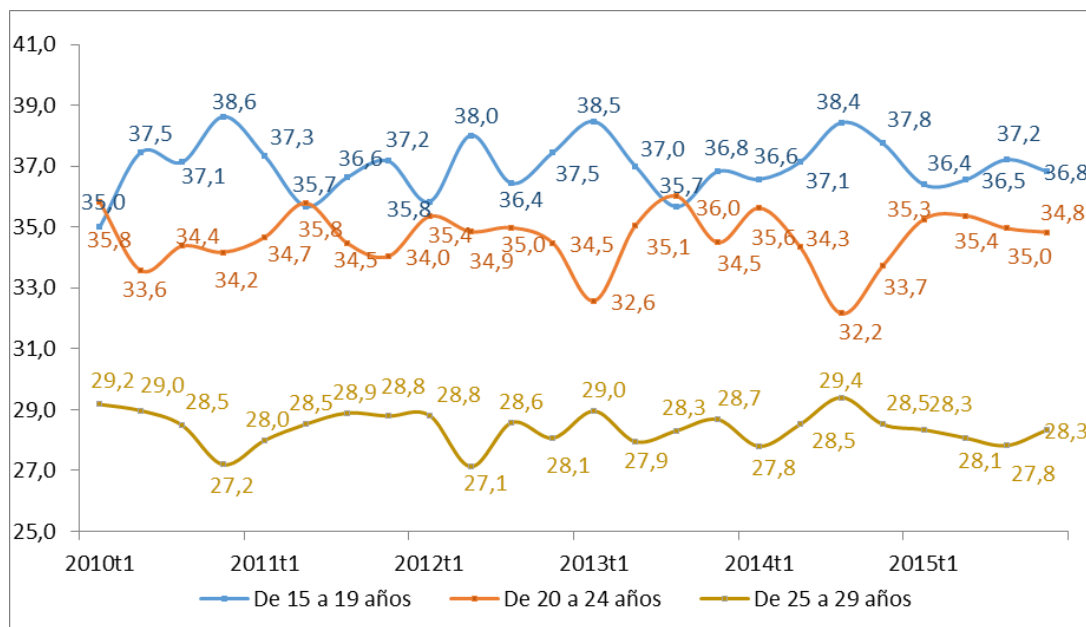
Es así, al pasar del primer trimestre del 2010 al cuarto trimestre del 2015, la población adulta se incrementó en 255 mil 698 personas, mientras que la población juvenil se incrementó en 288 mil 107 personas.



Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Figura 8: Lima Metropolitana: Población según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)

Por otro lado, se puede observar que la gran parte de la población joven se encuentra entre las edades de 15 a 19 años de edad, seguida por el grupo de 20 a 24 años, superando ampliamente a la población joven que está cursando las edades de 25 a 29 años, esto se evidencia en todo el periodo de estudio, indicando que en Lima Metropolitana aún existe una fuerza laboral de gente joven, y los agentes económicos, sociales y políticos deben tomar en cuenta para aprovecharlo plenamente para el crecimiento de nuestra economía y el desarrollo de nuestro país, ya que este recurso tan importante no durará para siempre (ver figura N°9).



Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Figura 9: Lima Metropolitana: Población según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)

Las personas, sobre todo los jóvenes tarde o temprano se enfrentarán al mundo del trabajo, el cual les permitirá integrarse a la sociedad, desarrollarse y alcanzar los objetivos como persona y con su familia.

En ese sentido, para el periodo de estudio se analiza la evolución de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima Metropolitana, es decir, tanto a aquellas personas que se encontraron trabajando y las que se encontraron buscando uno sin poder encontrarlo en el periodo de referencia.

Es así, en el primer trimestre del 2010 hubo más de 4 millones de personas que estuvieron participando en el mercado laboral, de las cuales alrededor de 2,5 millones perteneció a la población adulta (de 30 a 59 años de edad) mientras que casi 2 millones pertenecieron a la categoría de jóvenes (de 15 a 29 años de edad). El peso relativo de este grupo de personas que participan en el mercado laboral ha ido variando cíclicamente en el tiempo, tal como se observa en tabla N°5 la PEA total a presentado los picos más altos en el cuarto trimestre del 2015 y en el segundo trimestre del 2011, con más de 5 millones de personas en cada periodo, mientras que la PEA de adultos se puede observar que en los tres

últimos trimestres del 2015 hay una mayor cantidad de personas y con respecto a la PEA juvenil se ve que alcanzó su pico más alto en el primer trimestre del 2010.

Por otro lado, existen personas de 14 años a más que no trabajan y no quieren trabajar, a las cuales se les denomina población económicamente inactiva o población económicamente no activa. Para el periodo de estudio también se evidencia variaciones cíclicas al pasar de uno a otro trimestre; la población total económicamente inactiva alcanzó su pico más alto en segundo trimestre del 2014 con una población de más de 2,4 millones de personas, mientras que para los adultos la cifra más alta registró en el cuarto trimestre del 2010 y en los jóvenes en el segundo trimestre del 2014.

Tabla 5:

*Lima Metropolitana: Población según grupos de edad (periodos trimestrales, Personas)*

Trimestre	Población económicamente activa (PEA)			Población inactiva		
	PEA total	PEA adulta	PEA juvenil	P.inactiva total	P.inactiva adulta	P.inactiva juvenil
2010t1	4 779 139	2 560 672	1 880 348	1 896 099	496 594	792 709
2010t2	4 841 077	2 616 842	1 857 894	1 955 311	457 357	849 792
2010t3	4 834 754	2 666 371	1 819 670	2 084 983	489 286	936 835
2010t4	4 862 848	2 693 257	1 797 552	2 182 478	527 977	1 001 241
2011t1	4 992 842	2 766 227	1 838 705	2 180 351	510 818	1 001 269
2011t2	5 000 238	2 771 886	1 847 413	2 303 143	525 460	1 061 867
2011t3	4 648 303	2 622 982	1 711 567	2 057 018	432 223	959 208
2011t4	4 711 439	2 630 300	1 740 072	2 115 578	472 275	970 599
2012t1	4 763 051	2 676 013	1 761 376	2 187 872	487 018	1 018 130
2012t2	4 861 642	2 757 273	1 733 324	2 215 435	474 642	1 074 172
2012t3	4 897 228	2 778 777	1 725 475	2 308 292	474 814	1 130 162
2012t4	4 977 922	2 822 327	1 778 600	2 358 373	491 571	1 156 866
2013t1	4 691 167	2 623 416	1 724 953	2 044 374	450 884	942 113
2013t2	4 781 339	2 681 609	1 776 806	2 076 447	471 866	945 496
2013t3	4 827 090	2 698 094	1 774 406	2 155 158	481 689	1 020 964
2013t4	4 896 110	2 752 488	1 763 183	2 212 862	465 523	1 068 617
2014t1	4 893 712	2 814 558	1 711 943	2 344 282	482 477	1 149 971
2014t2	4 996 495	2 813 001	1 786 671	2 383 917	495 981	1 174 605
2014t3	4 710 080	2 582 228	1 811 211	2 055 815	472 382	907 346
2014t4	4 811 450	2 680 014	1 805 717	2 077 242	480 626	930 113
2015t1	4 838 770	2 686 375	1 795 779	2 174 947	494 306	1 001 009
2015t2	4 937 690	2 802 255	1 764 948	2 203 319	467 139	1 078 480
2015t3	4 972 221	2 840 143	1 747 820	2 298 392	465 290	1 150 966
2015t4	5 108 053	2 846 119	1 855 367	2 294 517	466 844	1 105 798

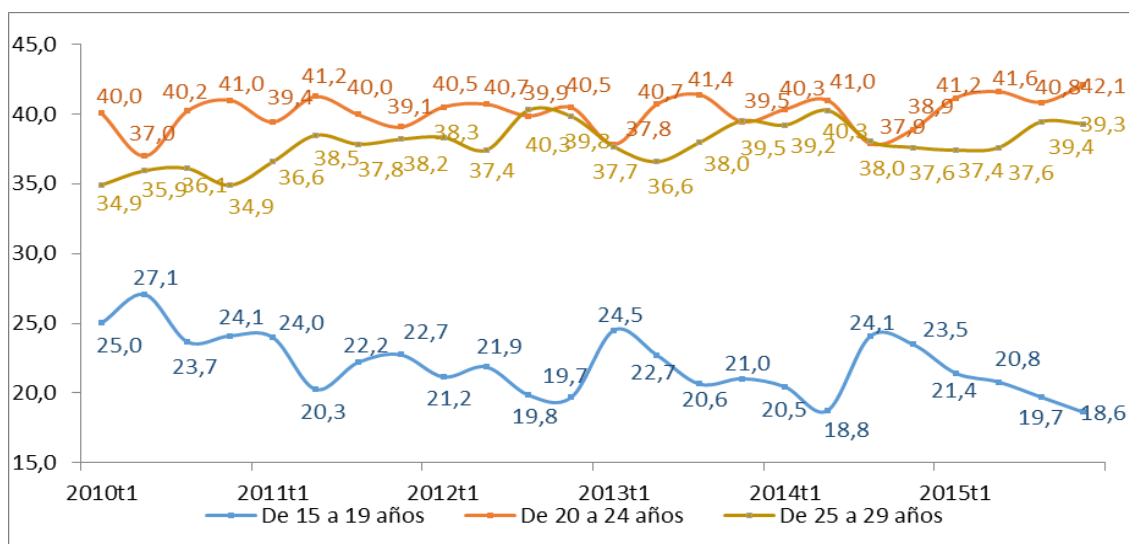
Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Al analizar la población económicamente activa de los jóvenes, se evidencia que conforme aumenta la edad hay más personas participando en el

mercado laboral, esto puede explicarse entre otros factores por la preferencia de los jóvenes al estudio y a los quehaceres del hogar en la edad más temprana.

Es así, en la figura N°10 se puede observar que del total de jóvenes que se encontraron participando en el mercado laboral, los que están entre las edades de 20 a 24 años tienen una mayor representatividad, seguido por los jóvenes que están entre 25 a 29 años, y por último los que se encuentran entre los 15 y 19 años de edad. Al analizar la evolución a lo largo del tiempo se puede ver que las participaciones relativas tienen un comportamiento cíclico en todo el periodo de estudio; para los jóvenes de 15 a 19 años este indicador pasó de 25,0% en el primer trimestre del 2010 a 18,6% en el cuarto trimestre del 2015, mientras que para los jóvenes de 20 a 24 años pasó de 40,0% a 42,1% y para los de 25 a 29 años pasó de 34,9% a 39,3% en el mismo periodo.

Un caso particular se puede observar en la tasa de actividad de los jóvenes de 15 a 19 años de edad, que presenta una tendencia decreciente no tan marcada a lo largo del periodo de análisis, el cual nos estaría indicando que cada vez hay menos jóvenes de 15 a 19 años que participan en el mercado laboral.



Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Figura 10: Lima Metropolitana: Población económicamente activa según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)

Sin lugar a dudas, el empleo juega un rol importante en cualquier economía del mundo, ya que a través del trabajo las personas consiguen su principal fuente de ingresos para vivir, y si nos centramos en los jóvenes este juega un rol mucho más importante, debido a las desventajas que tienen ya sea por experiencia o capacitación respecto a los adultos.

De acuerdo a la Encuesta Permanente de Empleo, los jóvenes de Lima Metropolitana que se encuentran trabajando no presentan indicios claros de una tendencia hacia abajo o hacia arriba, solo sufriendo leves variaciones a lo largo del periodo, como se puede observar en la tabla N°6, para los jóvenes de 15 a 19 años de edad el pico más alto se registra en el segundo trimestre del 2010, mientras que para los jóvenes de 20 a 24 años la cifra más alta se registró en el último trimestre del 2015 y lo mismo sucede para los de 25 a 29 años de edad.

Por otro lado, al analizar a la población joven que el periodo de referencia se encontró buscando activamente un empleo sin poder encontrarlo, también se puede observar que no hay una tendencia bien marcada ya sea creciente o decreciente a lo largo del periodo de estudio. Es así, para los jóvenes de 15 a 19 años de edad la cifra más baja se registra en el segundo trimestre del 2015, mientras que para los de la edad de 20 a 24 años la cifra más baja está en el tercer trimestre del 2012 y para los jóvenes de 25 a 29 años se registra en el primer trimestre del 2014.

Tabla 6:  
*Lima Metropolitana: Población según grupos de edad y condición de actividad  
 (periodos trimestrales, personas)*

Trimestre	De 15 a 19 años		De 20 a 24 años		De 25 a 29 años	
	Ocupados	Desocupados	Ocupados	Desocupados	Ocupados	Desocupados
2010t1	376 410	94 342	638 588	114 301	592 962	63 747
2010t2	376 917	126 053	578 801	108 409	621 710	46 004
2010t3	342 804	88 066	623 343	108 481	597 374	59 603
2010t4	363 391	69 939	639 545	97 296	586 205	41 177
2011t1	369 824	71 450	623 603	101 392	627 471	44 964
2011t2	316 797	57 768	641 305	120 726	648 219	62 598
2011t3	312 520	67 417	599 415	84 540	600 055	47 620
2011t4	324 544	71 263	595 051	84 683	613 094	51 437
2012t1	313 677	59 019	638 138	75 310	619 159	56 072
2012t2	329 769	49 459	620 093	85 446	605 330	43 225
2012t3	281 694	60 785	617 287	70 546	652 774	42 389
2012t4	286 899	63 700	609 333	110 293	655 581	52 794
2013t1	333 943	89 022	568 931	83 585	595 696	53 775
2013t2	339 907	63 884	626 048	96 884	597 515	52 568
2013t3	306 712	59 681	650 974	83 461	623 522	50 056
2013t4	311 060	59 837	611 535	84 142	653 908	42 701
2014t1	287 533	62 653	606 224	84 382	640 149	31 000
2014t2	284 495	50 572	626 684	105 606	658 559	60 754
2014t3	355 809	80 286	595 799	90 326	639 981	49 010
2014t4	341 441	82 818	609 437	92 925	636 757	42 340
2015t1	329 211	55 637	657 329	81 804	628 414	43 384
2015t2	321 620	45 601	624 352	109 996	628 739	34 639
2015t3	292 356	52 314	615 456	98 315	640 413	48 965
2015t4	299 211	46 408	674 638	105 890	674 675	54 545

Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

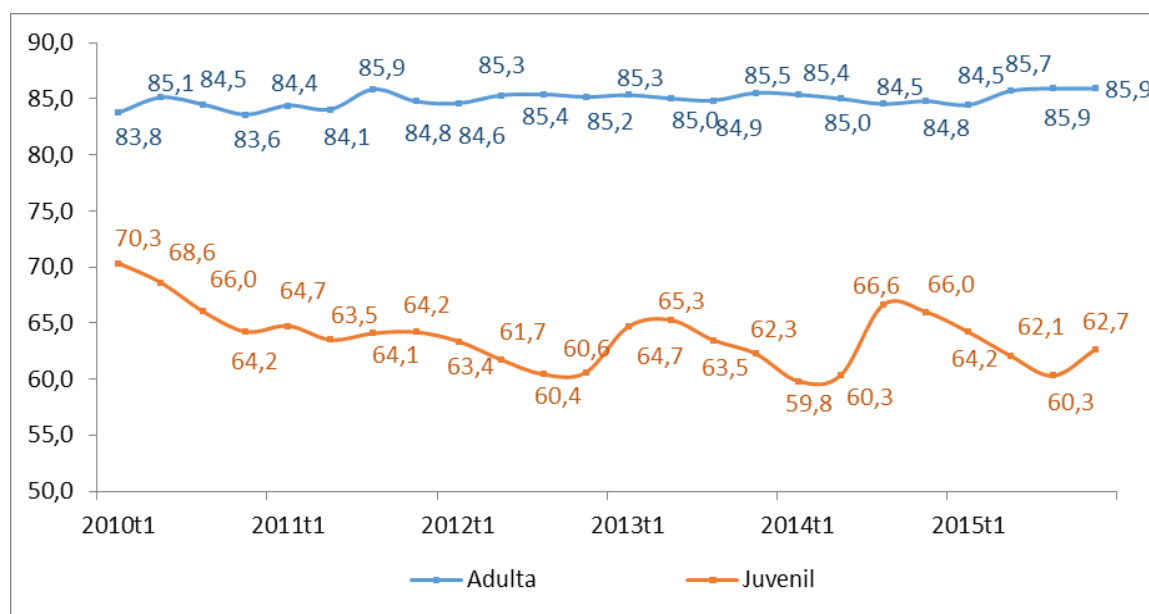
La tasa de actividad mide la participación de la Población en Edad de Trabajar (PET) en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando trabajo. La tasa de actividad nos indica que porcentaje de la PET constituye la oferta laboral (PEA/PET).

Es así, la tasa de actividad en Lima Metropolitana de los jóvenes es mucho más inferior en comparación a la de los adultos; como se puede observar en la figura N°11, la misma que nos indica que hay una proporción menor de jóvenes participando en el mercado laboral en comparación a los adultos.

Para el periodo de análisis se observa pequeñas variaciones en la tasa de actividad de los adultos, la cual pasa de 83,8% en el primer trimestre del 2010 a 85,9% en el cuarto trimestre del 2015; indicando que por cada 10 personas adultas más de 8 estuvieron participando activamente en el mercado laboral ya sea trabajando o buscando uno.



Así mismo, al observar este indicador para los jóvenes se evidencia una ligera disminución en la proporción que participan en el mercado laboral, en el primer trimestre del 2010 registra que por cada 10 jóvenes 7 participan en el mercado laboral, y al pasar al cuarto trimestre del 2015 esta cifra disminuye a 6 de cada 10 jóvenes.

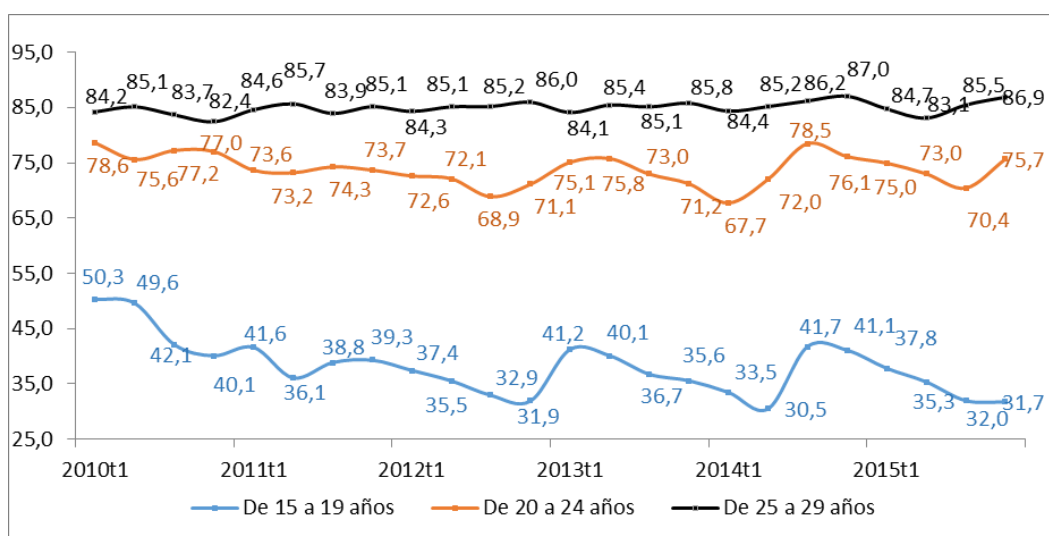


Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Figura 11: Lima Metropolitana: Tasa de actividad según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)

Al analizar la tasa de actividad de los jóvenes por grupos de edad, se puede evidenciar que a mayor edad la proporción de los jóvenes que participan en el mercado laboral se incrementa, en el primer trimestre del 2010 la proporción de jóvenes de 25 a 29 años de edad que estuvieron participando en el mercado de trabajo fue de 84,2%, para los de la edades de 20 a 24 años fue de 78,6% mientras que para los más jóvenes fue de solo 50,3%; al pasar al cuarto trimestre del 2015 para los dos primeros grupos se mantiene casi constante al registrar 86,9% y 75,7% respectivamente.

No obstante, para los más jóvenes de 15 a 19 años de edad se evidencia una tendencia bien marcada hacia abajo al pasar a 31,7% en el cuarto trimestre del 2015 (ver figura N°12).



Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Figura 12: Lima Metropolitana: Tasa de actividad según grupos de edad (periodos trimestrales, porcentaje)

El ratio empleo/población mide la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentra trabajando, es decir, es importante que este indicador aumente a lo largo del tiempo ya que nos refleja que se crean nuevos puestos de trabajo y por ende muestra las oportunidades de empleo generadas en el mercado laboral.

En Lima Metropolitana, tanto para la población adulta como para los jóvenes este indicador ha experimentado variaciones cíclicas a lo largo del periodo, no obstante, para los adultos al pasar del primer trimestre del 2010 al cuarto trimestre del 2015 se incrementó en 4,3 puntos porcentuales, mientras que para los jóvenes disminuye en 4,5 puntos porcentuales. Así también, se puede afirmar que la proporción de jóvenes que se encontraron trabajando es inferior a la de los adultos; por cada 10 personas adultas 8 estuvieron trabajando, mientras que por cada 10 jóvenes solo 6 estuvieron en similar situación.

Asimismo, tenemos a la tasa de empleo que nos indica la proporción de la PEA que se encuentra inmerso en el mercado de trabajo; como se puede observar en la tabla N° la proporción de la PEA tanto adulta como joven que estuvo laborando presenta variaciones cíclicas con una tendencia hacia arriba;

para los adultos al pasar del primer trimestre del 2010 al cuarto trimestre del 2015 se incrementó en 2,7 puntos porcentuales y para los jóvenes este indicador se incrementó en 3,3 puntos porcentuales.

Por otro lado, tenemos la tasa de desempleo que mide la proporción de la PEA que se encontró buscando un trabajo sin poder encontrarlo en el periodo de referencia, en Lima Metropolitana se evidencia que tanto para los adultos y jóvenes este indicador ha ido evolucionando cíclicamente con una tendencia decreciente; para los adultos este indicador disminuyó en 2,7 puntos porcentuales y para los jóvenes cayó en 3,3 puntos porcentuales al pasar del primer trimestre del 2010 al cuarto trimestre del 2015. También se observa que este indicador es más elevado para los jóvenes en comparación al de los adultos.

Tabla 7:  
*Lima Metropolitana: Indicadores Laborales según grupo de edad (periodos trimestrales, porcentaje)*

Trimestre	Ratio empleo/población		Tasa de empleo		Tasa de desempleo	
	Adulta	Juvenil	Adulta	Juvenil	Adulta	Juvenil
2010t1	79,3	60,2	94,6	85,5	5,4	14,5
2010t2	80,9	58,3	95,1	84,9	4,9	15,1
2010t3	79,9	56,7	94,6	85,9	5,4	14,1
2010t4	80,8	56,8	96,6	88,4	3,4	11,6
2011t1	80,9	57,1	95,8	88,2	4,2	11,8
2011t2	81,0	55,2	96,3	86,9	3,7	13,1
2011t3	81,4	56,6	94,8	88,3	5,2	11,7
2011t4	81,0	56,5	95,6	88,1	4,4	11,9
2012t1	81,6	56,5	96,4	89,2	3,6	10,8
2012t2	82,4	55,4	96,6	89,7	3,4	10,3
2012t3	82,5	54,3	96,6	89,9	3,4	10,1
2012t4	82,0	52,9	96,3	87,2	3,7	12,8
2013t1	81,5	56,2	95,5	86,9	4,5	13,1
2013t2	81,2	57,4	95,5	88,0	4,5	12,0
2013t3	81,3	56,6	95,9	89,1	4,1	10,9
2013t4	82,7	55,7	96,7	89,4	3,3	10,6
2014t1	82,7	53,6	96,9	89,6	3,1	10,4
2014t2	82,2	53,0	96,6	87,9	3,4	12,1
2014t3	81,2	58,5	96,1	87,9	3,9	12,1
2014t4	81,6	58,0	96,2	87,9	3,8	12,1
2015t1	81,8	57,7	96,9	89,9	3,1	10,1
2015t2	83,2	55,4	97,1	89,2	2,9	10,8
2015t3	83,9	53,4	97,6	88,6	2,4	11,4
2015t4	83,6	55,7	97,3	88,9	2,7	11,1

Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Si bien es cierto la tasa de desempleo juvenil no es un problema exclusivo de Lima Metropolitana, ni de otra región del Perú o de América Latina, ya que sucede casi en todas las economías del mundo, siendo explicado entre otros factores por su escasa experiencia laboral.

Al analizar estos indicadores para los jóvenes según rangos de edad, se evidencia que la proporción de jóvenes que se encuentran trabajando (ratio empleo/población) se incrementa conforme tienen más edad, mientras que la proporción de la PEA joven que se encontró buscando un trabajo sin poder encontrarlo disminuye conforme avanza en la edad.

Tabla 8: Lima Metropolitana: Indicadores Laborales según grupo de edad (periodos trimestrales, porcentaje)

Trimestre	Ratio empleo/población			Tasa de desempleo		
	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años
2010t1	40,2	66,7	76,0	20,0	15,2	9,7
2010t2	37,2	63,7	79,3	25,1	15,8	6,9
2010t3	33,5	65,8	76,1	20,4	14,8	9,1
2010t4	33,6	66,9	77,0	16,1	13,2	6,6
2011t1	34,9	63,3	78,9	16,2	14,0	6,7
2011t2	30,5	61,6	78,1	15,4	15,8	8,8
2011t3	31,9	65,1	77,8	17,7	12,4	7,4
2011t4	32,2	64,5	78,6	18,0	12,5	7,7
2012t1	31,5	64,9	77,3	15,8	10,6	8,3
2012t2	30,9	63,4	79,5	13,0	12,1	6,7
2012t3	27,1	61,8	80,0	17,7	10,3	6,1
2012t4	26,1	60,2	79,6	18,2	15,3	7,5
2013t1	32,5	65,5	77,1	21,0	12,8	8,3
2013t2	33,7	65,6	78,5	15,8	13,4	8,1
2013t3	30,8	64,7	78,8	16,3	11,4	7,4
2013t4	29,8	62,6	80,5	16,1	12,1	6,1
2014t1	27,5	59,5	80,5	17,9	12,2	4,6
2014t2	25,9	61,6	78,0	15,1	14,4	8,4
2014t3	34,1	68,1	80,1	18,4	13,2	7,1
2014t4	33,1	66,1	81,6	19,5	13,2	6,2
2015t1	32,3	66,7	79,3	14,5	11,1	6,5
2015t2	31,0	62,1	78,8	12,4	15,0	5,2
2015t3	27,1	60,7	79,4	15,2	13,8	7,1
2015t4	27,4	65,4	80,4	13,4	13,6	7,5

Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

La inactividad laboral en los jóvenes puede traer efectos ya sea positivos o negativos e incluso permanentes en las capacidades laborales futuras, dependiendo del porqué no están trabajando y no quieren realizarlo; sin embargo, el hecho de que existan efectos negativos, hace que este tema sea relevante en las políticas públicas y por ende debe ser investigado. Para los jóvenes de Lima Metropolitana se observa que si bien no hay una tendencia creciente tan marcada hay un incremento en el periodo de estudio, al pasar de 792 mil 709 personas en el primer trimestre del 2010 a 1 millón 105 mil 798 en el cuarto trimestre del 2015 (ver tabla N°9).

Lo mismo sucede al analizar a los jóvenes por grupos de edad; como se puede observar en la tabla N°8, los jóvenes de 15 a 19 años que no participaron en el mercado laboral se incrementó en 280 mil 210 personas desde el primer trimestre del 2010 al cuarto trimestre del 2015 y para los jóvenes de 20 a 24 años de edad esta cifra se incrementó en 45 mil 975 personas, no obstante para los jóvenes de 25 a 29 años esta cifra disminuyó en 13 mil 97 personas en el mismo periodo.

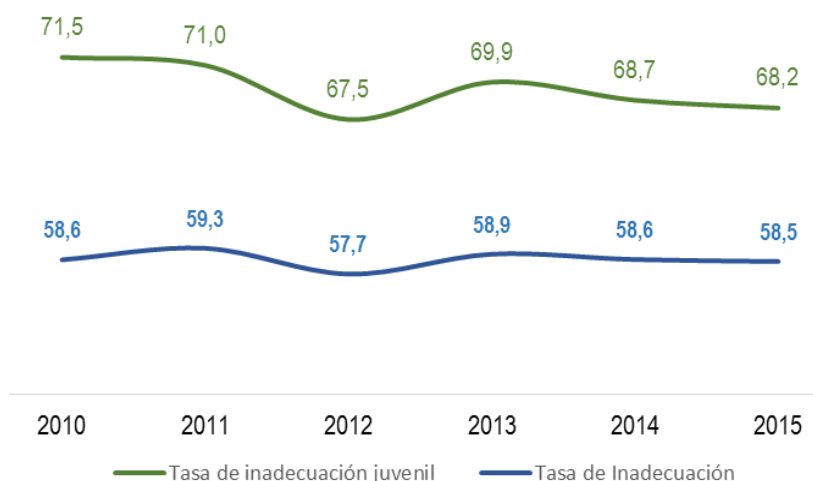
Tabla 9:

*Lima Metropolitana: Indicadores Laborales según grupo de edad (periodos trimestrales, porcentaje)*

Trimestre	Total juvenil	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años
2010t1	792 709	464 683	204 857	123 168
2010t2	849 792	511 263	221 855	116 674
2010t3	936 835	592 729	215 792	128 314
2010t4	1 001 241	647 862	219 591	133 788
2011t1	1 001 269	619 354	259 386	122 530
2011t2	1 061 867	663 728	279 135	119 004
2011t3	959 208	598 322	236 948	123 938
2011t4	970 599	611 789	242 883	115 926
2012t1	1 018 130	623 235	269 158	125 736
2012t2	1 074 172	688 036	272 920	113 217
2012t3	1 130 162	698 106	311 166	120 890
2012t4	1 156 866	748 826	292 372	115 669
2013t1	942 113	603 029	216 376	122 708
2013t2	945 496	603 445	231 250	110 801
2013t3	1 020 964	630 809	272 317	117 838
2013t4	1 068 617	671 950	281 163	115 503
2014t1	1 149 971	696 440	329 017	124 513
2014t2	1 174 605	764 655	284 703	125 247
2014t3	907 346	608 811	188 174	110 360
2014t4	930 113	608 726	220 196	101 190
2015t1	1 001 009	633 040	247 033	120 935
2015t2	1 078 480	671 899	271 621	134 960
2015t3	1 150 966	734 065	299 738	117 163
2015t4	1 105 798	744 893	250 833	110 072

Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Otra dimensión, que explica la empleabilidad está relacionado a la educación. El nivel educativo o la formación laboral pueden determinar su condición de actividad y sus niveles de ingreso en el caso de encontrarse ocupado. Sin embargo, respecto a estos ocupados, muchos de estos con educación superior culminada se encuentran inadecuados en relación a la ocupación que desempeñan. Según el MTPE(2014), es referida como aquel problema de la falta de concordancia entre el nivel de formación y las competencias que adquiere el trabajador, o como aquella situación cuando el trabajador desempeña una ocupación en el cual requiera un nivel de formación menor o mayor al que posee. Según la EPE, en el año 2015, en Lima Metropolitana la inadecuación total y la adulta alcanzó el 58,5% y 68,2%, respectivamente<sup>1</sup>. Es decir, en el caso de los jóvenes, casi 7 de cada 10 jóvenes con educación superior desempeñan ocupaciones que no corresponden a su nivel educativo.



Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

Figura 13: *Lima Metropolitana: Inadecuación ocupacional total y juvenil de los trabajadores ocupados con educación superior culminada* (periodos trimestrales, porcentaje)

La duración del desempleo, vendría ser la tercera dimensión que explica la empleabilidad. De esta dimensión, de acuerdo a la EPE, la magnitud de una persona que deja el estado o condición de actividad de desempleado para luego

<sup>1</sup> Con la finalidad de obtener datos representativos se ha procedido a juntar las bases trimestrales de un determinado año, para reunir el número de casos suficientes y obtener valores promedios.

encontrarse empleo, puede ser aproximado a partir del tiempo de búsqueda de trabajo; por ello, en relación a los jóvenes, el tiempo de búsqueda fue de 2,6 semanas en promedio, en cambio en el 2015, este parece reducido levemente en 2,2 semanas en promedio que el joven deja el estado de desempleo. Asimismo, los resultados indican que los jóvenes presentan periodos mayores de desocupación que los adultos (ver tabla 10).

Tabla 10:

*Lima Metropolitana: Duración de búsqueda de trabajo (periodos trimestrales, semanas promedio)*

	Jóvenes	Adultos	Total
2010	2,6	2,9	2,7
2011	2,6	3,0	2,8
2012	2,4	2,7	2,5
2013	2,4	2,7	2,6
2014	2,2	2,4	2,3
2015	2,2	2,4	2,3

Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15

De acuerdo a la información presentada en relación a las tres dimensiones se analizará el nivel de la empleabilidad a partir de cada dimensión, para ello se considera los valores promedio del mercado de trabajo de Lima Metropolitana y los valores que representan a los jóvenes (ver Tabla N°11).

En el caso de la dimensión desempleo, se ha considerado como indicador de esta dimensión su respectiva tasa, el cual una mayor tasa en los jóvenes en el mercado de trabajo podría indicarse que este grupo se encuentra en desventaja, respecto al nivel de empleabilidad, al igual que la dimensión de inadecuación y de la duración de desempleo. De acuerdo a la información presentada con la EPE, la tasa de desempleo promedio, de los periodos trimestrales entre el 2010 al 2015, para Lima Metropolitana es de 6,8%, y de los jóvenes en 11,8%, por lo que puede indicarse que respecto a la dimensión de desempleo, los jóvenes en promedio presentar menor empleabilidad. En cuanto a la tasa de inadecuación ocupacional

promedio, en los mismos periodos trimestrales, para Lima Metropolitana alcanzó el 58,6% en trabajadores con educación superior culminada, y el valor de los jóvenes representa el 69,3%, por ello, este último refleja ser afectado por este problema en mayor proporción que el promedio, permitiendo indicar que en esta dimensión los jóvenes presentan menor nivel de empleabilidad que el promedio de los trabajadores de Lima Metropolitana. Por último, en la dimensión de la duración de desempleo, se ha considerado como variable proxy de tiempo de búsqueda de trabajo, y este evidencia que el tiempo de búsqueda de trabajo en los jóvenes se encuentra ligeramente por debajo del promedio, por lo que respecto a esta dimensión, no puede indicarse que el nivel de empleabilidad sea menor en los jóvenes.

Tabla 11: Lima Metropolitana: Duración de búsqueda de trabajo (periodos trimestrales, semanas promedio)

Dimensión	Mercado de Trabajo (2010-2015)	Jóvenes en el Mercado de Trabajo (2010-2015)	Nivel de empleabilidad (2010-2015)
Tasa de desempleo	6,8%	11,8%	Menor
Tasa de Inadecuación ocupacional	58,6%	69,3%	Menor
Tiempo de búsqueda de trabajo (semanas)	2,5	2,4	Mayor

Fuente: INEI – Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010-15



## **IV. DISCUSIÓN**

El mercado laboral en Lima Metropolitana es significativo por representar una proporción importante respecto al resto de departamentos del Perú, siendo nuestro análisis sobre la empleabilidad juvenil, describiendo sus características básicas dentro del mercado laboral cada vez más competitivo, todavía requiere de esfuerzos de parte de la política pública y de los instrumentos de gestión pública que favorezca una adecuada promoción y corrección de los aspectos formativos que recorten las brechas de competencias y habilidades para el empleo.

La revisión de literatura señala al trabajo decente como la situación laboral de un individuo que accede, permanece y obtiene mejoras en las condiciones laborales, en esta apreciación el empleo juvenil es tres veces menor al empleo del adulto, las razones que han explicado son: la experiencia, la especialización y las habilidades blandas que se requieren para obtener un buen rendimiento laboral.

Un aspecto que se puede afirmar a la luz de nuestros resultados es que desde el II trimestre del año 2012, la tasa de desempleo nacional y juvenil en Lima Metropolitana han disminuido, sin embargo, en el desempleo juvenil femenino la reducción ha sido en mayor proporción que en varones, lo que nos indica que las brechas se van reduciendo favorablemente.

Como en toda investigación, cada vez que se conocen los indicadores de la empleabilidad juvenil se apertura nuevos aspectos que deben estudiarse más adelante como la relación entre esta variable y la calidad de trabajo y de otras variables institucionales.

Es cierto que a toda la fuerza laboral juvenil le gustaría encontrarse dentro del empleo de calidad, sin embargo, se observa que las características de ser empleable están relacionadas con variables de habilidades técnicas y variables de gestión.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primero**

El desempleo juvenil (6.9%) sigue siendo alto respecto al desempleo nacional (3.5%) pero respecto al 2010 este indicador era 7.9% y por sexo el desempleo femenino ha cerrado la brecha desde 8.8% al 2010 llegando a 6.9% en el 2015, mientras en varones de 7.2% a 6.8% en el mismo periodo.

**Segundo**

Un aspecto importante es que la inactividad se ha incrementado en términos absolutos, esto podría estar indicando en los últimos 5 años existe una mayor participación de jóvenes en el mercado formativo técnico, ocupacional y universitario.

**Tercero**

La participación de la PEA en Lima Metropolitana es mayormente masculina y en el periodo de análisis esta tasa viene disminuyendo, tal es así que la tasa de participación es de 68.4% en varones y 57.2% en mujeres jóvenes.

**Cuarto**

Un aspecto que explica la empleabilidad es la educación. El nivel educativo o la formación laboral, por lo que los empleadores reclaman que los trabajadores no cuentan con las habilidades necesarias para el trabajo puede determinar la condición de actividad ocupada de los trabajadores.

**Quinto**

La duración del desempleo, en esta dimensión, de acuerdo a la EPE, en relación a los jóvenes, la duración de desempleo fue de 2,6 semanas en promedio, en cambio en el 2015, este parece reducido levemente en 2,2 semanas en promedio que el joven deja el estado de subempleo. Asimismo, los resultados indican que los jóvenes presentan periodos mayores de desocupación que los adultos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero**

Mejorar las políticas de empleabilidad juvenil de manera articulada a la oferta educativa con la demanda laboral del mercado peruano, a fin de cerrar las brechas de empleo entre jóvenes y adultos a través de mejoras de los programas sociales de promoción de la empleabilidad y la intermediación laboral.

**Segundo**

Realizar otros estudios que relacionen la empleabilidad en sus tres dimensiones con otras variables institucionales y sectoriales, para determinar la pertinencia de programas tanto financiadas por organismos multinacionales como las intervenciones sub nacionales.

**Tercero**

Fomentar el componente de género en los programas de empleabilidad y en las iniciativas regionales y locales de bolsas de trabajo, así como la sensibilización a los empleadores en la igualdad de oportunidades para jóvenes hombres y mujeres.

**Cuarto**

El desempleo y la duración en el empleo son indicadores de la capacidad que tiene el mercado de absorber la fuerza laboral juvenil, sin embargo, los jóvenes deben contar con programas que fortalezca sus habilidades técnicas y de gestión para acercarse a los requerimientos de la empresa, sin embargo el canal del trabajo independiente es una buena alternativa que debe considerarse para promover el empleo juvenil.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Bernardo, J. y Caldero, J. (2000). *Aprendo a investigar en educación*. Madrid: RIALP

Céspedes, N. (2005). Efectos del Salario Mínimo en el Mercado Laboral Peruano. Lima: BCRP. *Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf*. Extraído de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/>

Chacaltana, J. y Ruiz, C. (2010). *El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas*. Banco Interamericano de Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. Extraído de: <<http://www.upch.edu.pe/faest/images/stories/egresados/pdf/LDE-2012-01-10.pdf> >

Chacaltana, J. (2006) ¿Qué hacemos con el salario mínimo? Extraído de: < [http://www.cepes.org.pe/apc-aa/archivos-aa/c55e8774db1993203b76a6afddc995dc/salario\\_minimo\\_rev.pdf](http://www.cepes.org.pe/apc-aa/archivos-aa/c55e8774db1993203b76a6afddc995dc/salario_minimo_rev.pdf)>

Céspedes, N. (2003) *Efectos del salario mínimo en el mercado laboral peruano*.

Extraído de: <<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf>>

Del Valle, M (2008). La política de salarios mínimos. *Revista la Moneda N°40 – Banco Central de Reserva del Perú*. BCRP: Lima. Extraído de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140-10.pdf>

García, S. (2014) El salario mínimo en los principales países de la OCDE. Valladolid, 29 de junio de 2014. Extraído de: <<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/9061/1/TFG-E-32.pdf> >

García, M. (2014). *Salario mínimo y empleo juvenil*. Valladolid: UV  
Extraído de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/7206/1/TFG-E-5.pdf>

González, L. (2007). *Notas sobre proyectos de emprendimiento juvenil en América Latina y Caribe*. Proyecto PREJAL.Lima: OIT.



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (2013).

Estadísticos. Extraído de:

< <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/salaries/> >

Largo, W. (2013). *Incidencia del salario mínima sobre el empleo de los jóvenes en el Ecuador*. Quito: UC

Extraído de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/5007>

MTPE (2002). *Las remuneraciones en el Perú*. Boletín de Economía Laboral 22-24. MTPE: Lima. Extraído de: [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL\\_22-24.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_22-24.pdf)

Olenik, Ch. y Fawcett, C. (2013). *Características de los programas de empleabilidad en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo (2013). Extraído de: <http://www.youth-employment-inventory.org/inventory/view/189/>

Jackson, R., Strauss, R. & Howe, N. (2009). *El desafío del envejecimiento en América Latina. Demografía y políticas previsionales en Brasil, Chile y México*. Washington, DC: Center for Strategic and International Studies.

OIT (2010). *Trabajo decente y juventud en América Latina 2010*. Lima: OIT.

SENAJU (2012). *Perú: Resultados finales de la primera encuesta nacional de la juventud 2011*. Lima: SENAJU.

Rodríguez, C. (2005). *Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones*. Santiago de Chile: CEPAL.

Rodríguez, J. (2003). *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*. Valladolid: UV. Extraído de: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/52>

Rodríguez, M. (2014). *Una estimación de los efectos del salario mínimo en España en el período 2002-2013*. Valladolid: UV. Extraído de: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/9058>

- Rivera, J. (2002). *Salario mínimo: ¿afecta la probabilidad de estar empleado?* Santiago de Chile: Instituto de Economía. Extraído de: [http://economia.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/tesis\\_erivera.pdf](http://economia.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/tesis_erivera.pdf)
- \_Jaramillo, M. (2012) *Ajustes del mercado laboral peruano ante cambios en el salario mínimo: La experiencia de la década de 2000*. Lima, octubre del 2012
- Laurence, L., Benoît Ch. y Cisneros L. (2013). *Empleabilidad y participación juvenil*. Lima. Marzo de 2013.
- Marinakís, A. (2014) *Incumplimiento Con El Salario Mínimo En América Latina*. Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2014.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2006) *Revisión de La Remuneración Mínima En Perú*. Lima, febrero del 2006.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2008a) *Plan Nacional de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil 2009-2011*. Lima, diciembre de 2008.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1992) 2007 *Los salarios en todo el mundo: Evolución y desafíos*. Ginebra, marzo de 2007.
- 2015 *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015*. Ginebra, marzo de 2007. Extraído de: <<http://libguides.ilo.org/minimum-wages-es.>>
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, (2009), *World Population Prospects The 2008 Revisión*. New York: Naciones Unidas. Extraído de: [http://www.un.org/esa/population/publications/wpp2008/wpp2008\\_highlights.pdf](http://www.un.org/esa/population/publications/wpp2008/wpp2008_highlights.pdf)>
- OIT (2015) *Empleo juvenil en América Latina y el Caribe*. Extraído de: <<http://ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm>>
- Ruiz, R. (2004) *Salario Mínimo: Consideraciones Económicas Y Sociales para su determinación*. Extraído de: <<http://www.panorama.utralca.cl/dentro/2004may/SalarioMinimo%5B1%5D.pdf>>

- Schkolnik, M. (2005). Trayectorias laborales de los jóvenes chilenos, CEPAL
- Vásquez, E. (2008). *Gerencia Estratégica de la Inversión Social*. Organización Internacional del Trabajo. p. 203.
- Yamada, G. y BAZÁN, E. (1994) *Salarios Mínimos En El Perú ¿Cuándo dejaron de ser importantes?* Apuntes N° 35. Universidad del Pacífico  
Extraído de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf>
- Zorrilla, M., David Cr. (2013) *Factores que Contribuyeron a la sostenibilidad de los Micro Emprendimientos juveniles en el distrito de San Juan de Lurigancho Caso: Proyecto Jóvenes Pilas del Programa de Empleo Juvenil de INPET (2007- 2009)*. Lima.

## **Anexos**

Matriz de operacionaliacion					
Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015					
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general :	Objetivo general:	Empleabilidad juvenil			
¿Cuál es el nivel de la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015?	Determinar el nivel de la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas o Valores
<b>Problemas específicos :</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	Desempleo juvenil	Nivel de empleo	201	Alto, medio y bajo
<b>Problemas específico 1:</b> ¿Cuál es el nivel de desempleo juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015?	<b>Objetivo específico 1:</b> Describir el nivel de desempleo juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.		(PEA ocupada / PEA total)	202	
<b>Problemas específico 2:</b> ¿Cuál es el nivel de inadecuación juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015?	<b>Objetivo específico 2:</b> Describir el nivel de inadecuación juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.	Inadecuación laboral	Nivel de empleo en mujeres	203	Alto, medio y bajo
			(PEA ocupada mujeres / PEA total mujeres)	201	
<b>Problemas específico 3:</b> ¿Cuál es el nivel de duración del desempleo juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015?	<b>Objetivo específico 3:</b> Describir el nivel de duración del desempleo juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.	Duración del desempleo juvenil incompleto	Nivel de empleo en hombres	202	Alto, medio y bajo
			(PEA ocupada hombres / PEA total hombres)	203	
				201	
				202	
				203	
107					





**200. EMPLEO E INGRESO (Para todas las personas de 14 años y más de edad)**

Transcriba del Capítulo 100, pregunta 101 el N° de Orden y 102 Nombre de la persona.

N° de Orden  Nombre: \_\_\_\_\_

Anote el N° de Orden del Informante →

**200A. ¿EN QUE DÍA, MES Y AÑO NACIÓ?**

Día					Año

**201. LA SEMANA PASADA, DEL ..... AL ....., ¿TUVO UD. ALGÚN TRABAJO? (sin contar los quehaceres del hogar)**

SI..... 1  → **Pase a 204A**  
 NO..... 2

**202. AUNQUE NO TRABAJÓ LA SEMANA PASADA, ¿TIENE ALGÚN EMPLEO FIJO AL QUE PROXIMAMENTE VOLVERÁ?**

SI..... 1  → **Pase a 204A**  
 NO..... 2

**203. AUNQUE NO TRABAJÓ LA SEMANA PASADA, ¿TIENE ALGÚN NEGOCIO PROPIO AL QUE PROXIMAMENTE VOLVERÁ?**

SI..... 1  → **Pase a 204A**  
 NO..... 2

**204. LA SEMANA PASADA, REALIZÓ ALGUNA ACTIVIDAD AL MENOS UNA HORA PARA OBTENER INGRESOS EN DINERO O EN ESPECIE, COMO: (Marque con un aspa, sólo uno de los dos recuadros en cada alternativa)**

	SI	NO
1. ¿Trabajando en algún negocio propio o de un familiar? .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
2. ¿Ofreciendo algún servicio? .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
3. ¿Haciendo algo en casa para vender? .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
4. ¿Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.? .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
5. ¿Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo? .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
6. ¿Trabajando para un hogar particular? .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
7. ¿Fabricando algún producto? ..	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
8. ¿Realizando labores en la chacra o cuidado de animales? .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
9. ¿Ayudando a un familiar sin remuneración? .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
10. ¿Otra? _____ (Especifique)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

**A.** Verifique la pregunta 204:  
 Si todas las alternativas tienen marcado el recuadro del código 2 → **Pase a 213**  
 Si alguna alternativa tiene marcado el recuadro del código 1 → **Continúe con 204A**

**OCUPADOS**

**204A. ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑÓ?**

\_\_\_\_\_ (Especifique)

**204B. ¿QUÉ TAREA REALIZÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?**

\_\_\_\_\_ (Especifique)

**205A. ¿A QUE SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL? (Escriba detalladamente la actividad económica a la que se dedica)**

\_\_\_\_\_ (Especifique)

**206. UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL O NEGOCIO COMO: (Marque con un aspa sólo un recuadro)**

- ¿Empleador o patrono?..... 1  **Pase a 207**
- ¿Trabajador independiente? ..... 2
- ¿Empleado?..... 3
- ¿Obrero? ..... 4
- ¿Trabajador familiar no remunerado? ..... 5
- ¿Trabajador del hogar?..... 6  **Pase a 207**
- ¿Otro? ..... 7  (Especifique)

**206A. EN SU OCUPACION PRINCIPAL, ¿UD. TRABAJO PARA:**

- Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú (militares)? ..... 1
- Administración pública? ..... 2
- Empresa pública? ..... 3
- Empresas especiales de servicios (SERVICE)? .... 4
- Empresa o patrono privado? ..... 5
- ¿Otro? ..... 6  (Especifique)

**207. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, NEGOCIO O EMPRESA INCLUYENDOSE UD., LABORARON: (Marque con un aspa sólo un recuadro)**

- ¿Menos de 100 personas?..... 1  → **¿N° de personas?**
- ¿De 100 y más?..... 2

**208. ¿DESDE QUE FECHA TRABAJA UD. EN ESTA OCUPACIÓN PRINCIPAL?**

Día					Año

**209A. LA SEMANA PASADA, DEL ..... AL ..... ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJÓ EN TODAS SUS OCUPACIONES?**

**Ocupación Principal**

Dom.	Lun.	Mar.	Miér.	Jue.	Vie.	Sáb.

**Ocupación Secundaria**

Dom.	Lun.	Mar.	Miér.	Jue.	Vie.	Sáb.	TOTAL

**209B. EN TOTAL UD. TRABAJÓ..... HORAS LA SEMANA PASADA, ¿NORMALMENTE TRABAJA ESAS HORAS A LA SEMANA?**

SI..... 1  → **Pase a 209D** NO..... 2

**209C. NORMALMENTE, ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA A LA SEMANA EN TODAS SUS OCUPACIONES?**

Número de Horas

OBSERVACIONES

FECHA: ...../...../.....  
 HORA: .....

**RESULTADO**  
 4 AUSENTE  
 3 RECHAZO  
 7 OTROS .....



209D. LA SEMANA PASADA, CUMPLIENDO CON SUS OBLIGACIONES ACTUALES DE TRABAJO ¿TUVO LA VOLUNTAD DE TRABAJAR MAS HORAS Y ADEMÁS ESTUVO DISPONIBLE PARA HACERLO?

SI..... 1  NO..... 2

209E. LA SEMANA PASADA, ¿ESTUVO UD. BUSCANDO OTRO TRABAJO?

SI..... 1  NO..... 2

**B.** Transcriba el código de la pregunta 206:

→ Igual a 1 ó 2 → Pase a 212

→ Igual a 3, 4 ó 6 → Pase a 210

→ Igual a 5 ó 7 verifique la pregunta 209A:

Transcriba Total de Horas  → Si es menor de 15 horas → Pase a 213

→ Si es de 15 horas y más → Pase a 212B

Las Preguntas 210 y 211 es sólo para Empleado, Obrero o Trabajador del Hogar

210. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿LA FRECUENCIA CON QUE A UD. LE PAGAN ES:  
(Marque con un aspa sólo un recuadro)

Diario?..... 1  Quincenal?..... 3   
 Semanal?..... 2  Mensual?..... 4

211. ¿CUÁNTO FUE SU INGRESO TOTAL SIN DESCUENTOS EN EL(LA) ..... ANTERIOR, INCLUYENDO HORAS (Frecuencia)

EXTRAS, BONIFICACIONES, PAGO POR CONCEPTO DE REFRIGERIO, MOVILIDAD, COMISIONES, ETC.?

Monetario En Especie  
 S/.  S/.  → Pase a 212A  
 (En Enteros) (En Enteros)

Sólo para Empleador o Patrono / Trabajador Independiente

212. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL ¿CUÁL FUE SU GANANCIA NETA EN EL MES ANTERIOR?  
(Si solo recibe ingreso en especie valorícelo y anote en el recuadro)

Monetario En Especie  
 S/.  S/.   
 (En Enteros) (En Enteros)

Ingreso en la Actividad Secundaria

212A. EN SU(S) OCUPACION(ES) SECUNDARIA(S) ¿CUÁL FUE SU INGRESO EN EL MES ANTERIOR?

Monetario En Especie  
 S/.  S/.   
 (En Enteros) (En Enteros)  
 No tiene Actividad Secundaria... 1

212B. ¿LA SEMANA PASADA DEL .... AL ..... QUE MEDIO/S DE TRANSPORTE UTILIZO PARA TRASLADARSE DE SU VIVIENDA A SU CENTRO DE TRABAJO?

212C. ¿CUANTO TIEMPO DEMORA?

De Ida

De Retorno

¿De lunes a viernes?

¿De sábado a domingo?

¿De lunes a viernes?

¿De sábado a domingo?

MEDIO DE TRANSPORTE	Hora	Min.	Hora	Min.	Hora	Min.	Hora	Min.
A pie.....1								
Auto propio.....2								
Bus.....3								
Bus corredor Azul.....4								
Bus metropolitano.....5								
Colectivo.....6								
Combi.....7								
Microbús.....8								
Moto propia.....9								
Moto taxi.....10								
Taxi.....11								
Tren eléctrico.....12								
Otro.....13 (Especifique)								
Centro de trabajo en su vivienda.....14								
<b>TOTAL</b>								

Pase a 222

DESOCUPADOS

213. LA SEMANA PASADA, ¿HIZO ALGO PARA CONSEGUIR TRABAJO?

SI..... 1  → Pase a 218  
 NO..... 2

214. QUE ESTUVO HACIENDO LA SEMANA PASADA:  
(Marque con un aspa sólo un recuadro)

¿Hizo trámites, buscó local, gestionó préstamos para establecer su propio negocio?..... 1  } Pase a 219

¿Reparando sus activos (local, máquina, equipo)?..... 2

¿Esperando el inicio de un trabajo dependiente (como obrero, empleado o trabajador del hogar)?..... 3

¿Estudiando? (sólo enseñanza regular)..... 4

¿Quehaceres del hogar?..... 5

¿Vivía de su pensión o jubilación u otras rentas?..... 6

¿Enfermo o incapacitado?..... 7

¿Servicio Militar voluntario?..... 8

¿Otro?..... 9   
(Especifique)

215. LA SEMANA PASADA, ¿QUERÍA UD. TRABAJAR?

SI..... 1  NO..... 2  → Pase a 220

216. ¿HUBIERA PODIDO TRABAJAR EN CUALQUIER MOMENTO?

SI..... 1  NO..... 2  → Pase a 220

**217. ¿POR QUE NO BUSCÓ TRABAJO?**  
(Marque con un aspa sólo un recuadro)

No hay trabajo.....1

Se cansó de buscar.....2

Por su edad.....3

Falta de experiencia.....4

Sus estudios no le permiten.....5

Los quehaceres del hogar no le permiten.....6

Razones de Salud.....7

Falta de capital.....8

Otro.....9

(Especifique)

Ya encontró trabajo.....10  → **Pase a 219**

Si buscó trabajo.....11

**218. ¿QUE HIZO LA SEMANA PASADA PARA CONSEGUIR TRABAJO?**  
(Marque con un aspa sólo un recuadro)

**Consultó:**

Empleador / patrono.....1

Agencia de empleo/Bolsa de trabajo.....2

Sólo amigos, parientes.....3

Sólo leyó avisos.....4

Otro.....5

(Especifique)

No hizo nada para conseguir trabajo.....6  → **Pase a 220**

**219. ¿CUÁNTAS SEMANAS HA ESTADO BUSCANDO TRABAJO, SIN INTERRUPCIONES?**

Número de Semanas

**TRABAJO ANTERIOR**  
(Sólo para Desocupados e Inactivos)

**220. ¿HA TRABAJADO ANTES?**  
SI.....1  NO.....2  → **Pase a 222**

**220A. ¿CUÁL FUE LA ÚLTIMA OCUPACIÓN QUE UD. DESEMPEÑÓ?**  
.....  
(Especifique)

**220B. ¿A QUÉ SE DEDICABA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE UD. TRABAJÓ?**  
.....  
(Especifique)

**221. ¿HASTA QUÉ FECHA TRABAJÓ EN ESE EMPLEO U OCUPACIÓN?**

Antes de 01 de ..... del 2015? ..... 1

A partir del 01 de ..... del 2015?

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Día	Mes	Año		

**SEGURO DE SALUD**

**222. EL SISTEMA DE SEGURO DE SALUD AL CUAL UD. ESTA AFILIADO ACTUALMENTE ES:**  
(Marque con un aspa sólo un recuadro)

¿ESSALUD? (antes IPSS)..... 1

¿SEGURO PRIVADO DE SALUD?..... 2

¿Ambos?..... 3

¿OTRO?..... 4

(Especifique)

NO ESTA AFILIADO..... 5

**DISCAPACIDAD**

A continuación le haré algunas preguntas para saber si Ud. presenta alguna DISCAPACIDAD, es decir, limitación o dificultad física, mental, intelectual o de los sentidos (vista, oído, tacto, olfato, gusto) DE FORMA PERMANENTE, que le impida desarrollarse normalmente en sus actividades diarias.

**223. ¿TIENE UD. LIMITACIONES DE FORMA PERMANENTE, PARA:**  
(Marque con un aspa uno o más recuadros)

Moverse o caminar, para usar brazos o piernas?..... 1

Ver, aun usando anteojos?..... 2

Hablar o comunicarse, aun usando el lenguaje de señas u otro?..... 3

Oír, aun usando audífonos?..... 4

Entender o aprender (concentrarse y recordar)?..... 5

Relacionarse con los demás, por sus pensamientos, sentimientos, emociones o conductas?..... 6

NO TIENE DISCAPACIDAD..... 7

**ETNICIDAD** **IDIOMA QUE APRENDIO EN SU NIÑEZ**

**224. POR SUS ANTEPASADOS Y DE ACUERDO A SUS COSTUMBRES, ¿UD. SE CONSIDERA:**

Quechua?..... 1

Aymara?..... 2

Nativo o indígena de la Amazonía?..... 3

Negro/Mulato/Zambo/Afro peruano?..... 4

Blanco?..... 5

Mestizo?..... 6

Otro?..... 7

(Especifique)

NO SABE..... 8

**225. ¿CUÁL ES EL IDIOMA O LENGUA MATERNA QUE APRENDIÓ EN SU NIÑEZ:**

Quechua?..... 1

Aymara?..... 2

Otra lengua nativa?..... 3

(Especifique)

Castellano?..... 4

Portugués?..... 5

Otra lengua extranjera?..... 6

(Especifique)

ES SORDO MUDO(A) / MUDO(A)..... 7

### ANEXO 04: BASE DE DATOS

_n	anio	period	pea	emp	temp	salario	salarioj	RMV	RMV/Salario	Log(RMV/Salario)	Log(emp)
1	2010	1	1649148.2	1418436.7	86.010262	1,142	863	550	0.64	-0.20	6.15
2	2010	2	1539312.7	1372168.9	89.141655	1,097	829	550	0.66	-0.18	6.14
3	2010	3	1,532,449	1,345,253	88	1,075	841	550	0.65	-0.18	6.13
4	2010	4	1,622,113	1,440,214	89	1,149	894	550	0.62	-0.21	6.16
5	2011	1	1,607,796	1,394,299	87	1,180	905	600	0.66	-0.18	6.14
6	2011	2	1,580,122	1,394,179	88	1,217	908	600	0.66	-0.18	6.14
7	2011	3	1,622,837	1,430,984	88	1,261	940	675	0.72	-0.14	6.16
8	2011	4	1,640,724	1,455,770	89	1,309	961	675	0.70	-0.15	6.16
9	2012	1	1,617,737	1,398,795	86	1,341	1039	675	0.65	-0.19	6.15
10	2012	2	1,608,989	1,441,733	90	1,330	991	750	0.76	-0.12	6.16
11	2012	3	1,628,511	1,459,243	90	1,360	1042	750	0.72	-0.14	6.16
12	2012	4	1,632,484	1,470,070	90	1,384	1054	750	0.71	-0.15	6.17
13	2013	1	1,604,596	1,422,937	89	1,404	1049	750	0.71	-0.15	6.15
14	2013	2	1,581,366	1,420,372	90	1,392	1075	750	0.70	-0.16	6.15
15	2013	3	1,617,909	1,451,396	90	1,468	1140	750	0.66	-0.18	6.16
16	2013	4	1,618,474	1,441,496	89	1,498	1130	750	0.66	-0.18	6.16
17	2014	1	1,656,614	1,463,995	88	1,518	1147	750	0.65	-0.18	6.17
18	2014	2	1,611,854	1,455,143	90	1,515	1143	750	0.66	-0.18	6.16
19	2014	3	1,574,731	1,419,413	90	1,533	1178	750	0.64	-0.20	6.15
20	2014	4	1,617,540	1,434,346	89	1,584	1198	750	0.63	-0.20	6.16
21	2015	1	1,688,130	1,468,399	87	1,633	1234	750	0.61	-0.22	6.17
22	2015	2	1,637,110	1,435,058	88	1,574	1210	750	0.62	-0.21	6.16
23	2015	3	1,672,115	1,467,780	88	1,603	1203	750	0.62	-0.21	6.17
24	2015	4	1,734,090	1,538,793	89	1,651	1246	750	0.60	-0.22	6.19

t_actm	t_inam	t_empm	t_unem	r_epm	t_actj	t_inaj	t_empj	t_unej	r_epj	t_actjh	t_inajh	t_empjh	t_unejh	r_epjh	t_actjm	t_inajm	t_empjm	t_unejm	r_epjm
62.5	37.5	94.1	5.9	58.8	66.6	33.4	91.2	8.8	60.7	73.7	26.3	91.7	8.3	67.6	59.2	40.8	90.5	9.5	53.6
61.2	38.8	94.2	5.8	57.7	65.3	34.7	90.9	9.1	59.4	72.7	27.3	91.3	8.7	66.4	57.6	42.4	90.4	9.6	52.1
62.8	37.2	94.5	5.5	59.3	66.7	33.3	92.1	7.9	61.4	74.7	25.3	93.1	6.9	69.5	58.5	41.5	90.8	9.2	53.1
64.7	35.3	94.7	5.3	61.3	67.5	32.5	91.6	8.4	61.8	75.3	24.7	92.0	8.0	69.2	59.6	40.4	91.1	8.9	54.3
64.7	35.3	94.7	5.3	61.3	67.8	32.2	91.7	8.3	62.2	75.4	24.6	92.6	7.4	69.8	60.2	39.8	90.6	9.4	54.5
65.0	35.0	95.3	4.7	61.9	67.3	32.7	92.3	7.7	62.1	74.4	25.6	92.4	7.6	68.7	60.1	39.9	92.2	7.8	55.4
65.7	34.3	95.3	4.7	62.6	67.0	33.0	92.1	7.9	61.7	73.9	26.1	92.8	7.2	68.7	59.8	40.2	91.2	8.8	54.5
65.2	34.8	95.6	4.4	62.4	66.4	33.6	92.2	7.8	61.2	73.6	26.4	92.7	7.3	68.2	59.0	41.0	91.6	8.4	54.0
64.8	35.2	95.6	4.4	61.9	66.0	34.0	92.6	7.4	61.1	72.9	27.1	93.7	6.3	68.3	58.9	41.1	91.2	8.8	53.7
64.5	35.5	95.3	4.7	61.5	65.4	34.6	92.2	7.8	60.3	72.0	28.0	93.2	6.8	67.1	58.4	41.6	90.9	9.1	53.1
63.3	36.7	96.0	4.0	60.8	63.5	36.5	92.4	7.6	58.7	70.8	29.2	92.8	7.2	65.7	55.8	44.2	91.9	8.1	51.3
62.3	37.7	96.4	3.6	60.1	61.9	38.1	93.1	6.9	57.6	68.8	31.2	93.2	6.8	64.1	54.8	45.2	93.1	6.9	51.0

t_acta	t_inaa	t_empa	t_unea	r_epa	t_actah	t_inaah	t_empah	t_uneah	r_epah	t_actam	t_inaam	t_empam	t_uneam	r_epam
83.8	16.2	96.7	3.3	81.1	95.7	4.3	97.5	2.5	93.3	72.3	27.7	95.8	4.2	69.2
83.1	16.9	96.8	3.2	80.4	94.9	5.1	97.2	2.8	92.2	71.3	28.7	96.2	3.8	68.7
84.6	15.4	97.1	2.9	82.1	95.2	4.8	97.9	2.1	93.1	74.1	25.9	96.2	3.8	71.3
86.5	13.5	97.5	2.5	84.4	96.5	3.5	98.3	1.7	94.8	76.6	23.4	96.5	3.5	74.0
86.0	14.0	97.4	2.6	83.8	96.1	3.9	98.0	2.0	94.2	75.9	24.1	96.7	3.3	73.4
86.6	13.4	97.3	2.7	84.3	96.4	3.6	97.9	2.1	94.3	76.8	23.2	96.7	3.3	74.3
86.7	13.3	97.8	2.2	84.9	96.0	4.0	98.4	1.6	94.5	77.6	22.4	97.2	2.8	75.4
86.9	13.1	98.0	2.0	85.2	96.4	3.6	98.4	1.6	94.9	77.7	22.3	97.6	2.4	75.8
86.3	13.7	98.1	1.9	84.7	96.1	3.9	98.5	1.5	94.7	76.7	23.3	97.6	2.4	74.8
86.6	13.4	97.8	2.2	84.6	96.4	3.6	98.3	1.7	94.8	77.1	22.9	97.1	2.9	74.8
85.9	14.1	98.2	1.8	84.4	95.9	4.1	98.6	1.4	94.6	76.1	23.9	97.8	2.2	74.4
85.4	14.6	98.0	2.0	83.7	95.8	4.2	98.2	1.8	94.1	75.0	25.0	97.8	2.2	73.3

Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015.

@hotmail.com

Ángel Renato Meneses Crispín

## **Resumen**

En el Perú se han estudiado a la empleabilidad juvenil identificando las causas y posibles efectos, así como de factores (capital humano, participación en el mercado laboral formal y el contexto institucional) que caracterizan a la población juvenil, así un destacado especialista (J. Chacaltana, 2012) refiere que en el Perú existen 8,2 millones de jóvenes entre 15 a 29 años que representa un tercio de la población peruana y esta proporción es objetivo de las políticas de empleo que el Estado se empeñará de generar oportunidades con el impulso de la inversión, la seguridad jurídica y la fiscalización del empleo (hoy SUNAFIL).

Palabras laves: Empleabilidad, empleo con apoyo

## **Abstrac**

In Peru, youth employability has been studied by identifying the causes and possible effects, as well as factors (human capital, participation in the formal labor market and institutional context) that characterize the youth population, as well as a prominent specialist (J. Chacaltana, 2012) reports that in Peru there are 8.2 million young people aged 15-29 who represent one-third of the Peruvian population and this proportion is an objective of employment policies that the State will endeavor to generate opportunities with the Investment, legal security and the control of employment (today SUNAFIL).

*Key words:* Employability, employment with support

## **Introducción**

En el primer capítulo se desarrolla los antecedentes y el marco teórico donde el argumento central que estudia la empleabilidad juvenil en un mercado de trabajo que se aproxima al modelo competitivo que toma como supuesto la existencia de que los trabajadores son homogéneos, hay movilidad del trabajo y un gran número de ofertantes y demandantes que individualmente no influyen sobre el salario de equilibrio, bajo este supuesto provocaría una reducción del empleo propiciando al desempleo involuntario, cuya magnitud serían en función de las elasticidades de la oferta y demanda de trabajo. Esta idea ratifica por Sánchez Molinero (1992) “a pesar de que el mercado de trabajo dista mucho

de cumplir las condiciones idealizadas que supone competencia perfecta, el análisis competitivo va seguir siendo utilizado...” esta afirmación se constituye la base del funcionamiento de un mercado cada vez más abierto al mundo y más exigente para nuestra juventud de Lima Metropolitana.

El segundo capítulo, se desarrolla el marco metodológico y los instrumentos de recolección de datos, que considera un instrumento utilizado por el INEI que es la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) y toma una muestra compuesta por 19 200 viviendas, de las cuales para los trimestres móviles asciende a 4 800 viviendas respectivamente.

El tercer capítulo, se presentan los resultados del análisis de la información sobre la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana que muestra una disminución de la tasa de desempleo con mayor notoriedad en el desempleo femenino para los últimos tres años estudiados, capítulo cuarto desarrollamos la discusión, en el quinto las conclusiones, las recomendaciones en el sexto y las referencias bibliográficas en el séptimo capítulo.

## **Revisión de la Literatura**

### **Bases teóricas de la empleabilidad juvenil**

#### **Definición de la empleabilidad**

La empleabilidad es un concepto que surge en la década de los ochenta frente a una débil respuesta del mercado laboral para dar empleo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2004) la definición literal de dicho término “es la habilidad para obtener o conservar un empleo, siendo esta según las capacidades de las personas para obtener el mayor beneficio de su perfil ocupacional”

La Organización Internacional del Trabajo (2004)

“El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

La Conferencia Internacional del Trabajo el 2009, definió empleabilidad;

“como uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad. Ésta abarcaba las calificaciones, los conocimientos y



las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo; que mejoran su trabajo y su adaptación al cambio; que tienen la posibilidad de elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el actual y que logran integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en los diferentes períodos de sus vidas”.

Desde estas definiciones se oficializan los conceptos a fin de que las personas sean más empleables siempre que adquieran una educación calificada y les permita transferir sus conocimientos y habilidades para el trabajo en equipo, en la resolución de problemas, en adaptarse a los cambios tecnológicos, al conocimiento de idiomas, la comunicación y la capacidad para aprender a aprender, así como las competencias para protegerse a sí mismas y cuidar a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales, estos elementos ya son parte de la definición aplicable a nuestro estudio. Porque en nuestro entender cada vez va quedando claro que las calificaciones alcanzadas se van actualizando y renovando su campo de acción, llevando consigo a una permanente adquisición de competencias.

Analizando el contexto del empleo juvenil a través de los años en el mundo, para la OIT se ha desarrollado de la siguiente manera:

En el 2010, hasta un 90 por ciento de jóvenes a nivel mundial viven en economías en desarrollo, y las tres regiones de Asia engloban a más de la mitad (55 por ciento) de la población joven del mundo. En los próximos cinco años, la proporción de jóvenes que viven en el mundo en desarrollo seguirá siendo la misma, puesto que los descensos en la población juvenil de Asia oriental y Europa central y sudoriental (no UE) y la CEI se compensan con los grandes incrementos de Asia meridional y África subsahariana. Entre 2010 y 2015, se prevé que aumente la cantidad de jóvenes que viven en África subsahariana en 19,4 millones, lo cual se traduce en un incremento de la proporción de jóvenes de África subsahariana en la población juvenil mundial del 14 al 15 por ciento. Del mismo modo, la cantidad de jóvenes de Asia meridional se incrementará en 12,1 millones, es decir, del 27 al 29 por ciento del total de jóvenes a nivel mundial. América Latina y el Caribe es la última región donde también se proyecta un aumento de la cantidad de jóvenes,

aunque éste será mucho más pequeño en términos relativos (ONU 2009).

En este contexto mundial, la suerte de ser joven e insertarse en el sistema productivo, triunfo que por lo demás no parece estar asegurado de antemano pues “los jóvenes enfrentan el dilema de un futuro asalariado, con bajas recompensas o la exigente competencia por sostener el trabajo independiente, donde el éxito está reservado a pocos” (Injuv, 2004:35).

Desde un análisis mundial a un análisis latinoamericano según la OIT a inicios de 2015 “La tasa de desempleo urbano entre los jóvenes latinoamericanos y caribeños llegó a 13,3%, una proporción que triplica la de los adultos y es más del doble que la tasa general de desempleo promedio en la región, de 6,1%”.lo que nos refleja un panorama desalentador de la empleabilidad juvenil; por otra parte, la OIT estima que “ 6 de cada 10 jóvenes que si consiguen ocupación se ven obligados a aceptar empleos en la economía informal, lo que en general implica malas condiciones de trabajo, sin protección ni derechos, y con bajos salarios y baja productividad.”

Debido a que el MTPE incentiva y propulsa la inserción laboral de los jóvenes tanto mujeres como hombres; por lo tanto, la diferenciación de género es un punto importante en la empleabilidad juvenil.” Respecto de la ocupación de estas jóvenes mujeres y hombres, tenemos que: 42% se dedica al trabajo de manera exclusiva; 23% se dedica el estudio de manera exclusiva; 19% estudia y trabaja simultáneamente; y 16% refiere no estudiar ni trabajar. Cabe resaltar al respecto que la tasa de desempleo urbano juvenil en Lima es de 15% y que se incrementa en el caso de ser mujeres jóvenes” (LAURENCE, Benoit y Ciznero 2013:12) .Como se aprecia el 42% de los jóvenes de Lima metropolitana se dedican exclusivamente a trabajar y gracias al aporte de LAURENCE podemos analizar cuál es más probable de ser su primer Empleo “Al diferencia por género las estadísticas disponibles, tenemos que una de las diferencias más saltantes está en relación con la categoría ocupacional del primer empleo: 40.5% de los jóvenes hombres refieren a trabajo como obreros y en el caso de las jóvenes mujeres 20.9% de ellas refiere haber sido trabajadoras del hogar” (2013: 11).

## **Dimensiones de la empleabilidad**

En relación al trabajo de investigación de Rodríguez (2009), identifica un conjunto de dimensiones que utilizan para explicar la empleabilidad, los cuales son los siguientes:

### **Dimensión 1: duración de desempleo**

Tenjo, (2014), señala que la duración de desempleo o tiempo desempleado se refiere al tiempo transcurrido entre el momento en que el individuo perdió el último empleo y el momento de la encuesta.

### **Dimensión 2: desempleo**

El desempleo es referido a la población económicamente activa que se encuentra desempleada y se encuentra buscando un empleo de un determinado lugar.

PUCP (2003) “El desempleo implica algunos costos entre la entrada y salida al mercado de trabajo y evidencia la existencia de trabajadores potenciales con niveles de calificación que no calzan con los requerimientos de la empresa”

### **Dimensión 3: Inadecuación ocupacional**

Según MTPE (2014), la inadecuación es referida como la “no correspondencia existente entre la formación recibida y la ocupación que finalmente desempeñe un trabajador”.

Mercado (2012) “la calidad y cantidad de empleo en la industria y la administración existe una transición que pocos alcanzan por diversas razones estructurales y coyunturales”

## **Objetivo**

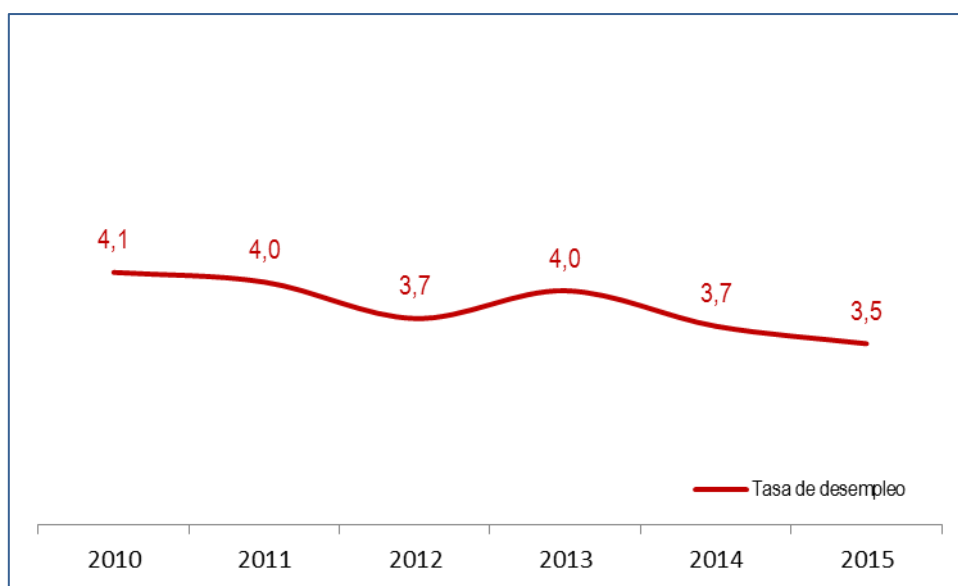
Determinar el nivel de la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015..

## Metodología

La investigación que presento es de básica de nivel descriptivo Tamayo (2003) asevera que este tipo de investigación describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual y la composición de los fenómenos. Tiene como objetivo principal presentar una interpretación correcta del fenómeno de estudio (p. 46). El diseño de la investigación es no experimental dado que “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149). Además es de corte transversal.

## Resultados

Una de las dimensiones utilizadas en el análisis de los niveles de Empleabilidad, es el desempleo. En el Perú, según el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, explica que este indicador mide la proporción de personas que encontraron desempleados y que en el periodo de referencia de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) no tenían trabajo, buscaron trabajo activamente y no lo encontraron; de este indicador se observa que en los últimos cinco años se ha ido reduciéndose. En la figura N°1 se corrobora la reducción desde el año 2010 al 2015, de 4,1% a 3,5%, de manera respectiva.



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2010-15, metodología actualizada.  
Elaboración: Propia

Figura 1: *Perú: Tasa de desempleo, 2010-15 (porcentaje)*

Sin embargo, existe la crítica hacia estas bajas tasas del desempleo, señalando que la metodología adoptada es la del desempleo abierto de comparabilidad internacional. Según Chacaltana (1999), indica que “uno de los hechos más conocidos del mercado laboral peruano es que la tasa de desempleo son bajas. Esta afirmación resulta evidente si se observa el nivel de tasas de desempleo en el país y se las compara con las de otros países de Latino América”. (p. 5).

### **Discusión**

El mercado laboral en Lima Metropolitana es significativo por representar una proporción importante respecto al resto de departamentos del Perú, siendo nuestro análisis sobre la empleabilidad juvenil, describiendo sus características básicas dentro del mercado laboral cada vez más competitivo, todavía requiere de esfuerzos de parte de la política pública y de los instrumentos de gestión pública que favorezca una adecuada promoción y corrección de los aspectos formativos que recorten las brechas de competencias y habilidades para el empleo.

La revisión de literatura señala al trabajo decente como la situación laboral de un individuo que accede, permanece y obtiene mejoras en las condiciones laborales, en esta apreciación el empleo juvenil es tres veces menor al empleo del adulto, las razones que han explicado son: la experiencia, la especialización y las habilidades blandas que se requieren para obtener un buen rendimiento laboral.

Un aspecto que se puede afirmar a la luz de nuestros resultados es que desde el II trimestre del año 2012, la tasa de desempleo nacional y juvenil en Lima Metropolitana han disminuido, sin embargo, en el desempleo juvenil femenino la reducción ha sido en mayor proporción que en varones, lo que nos indica que las brechas se van reduciendo favorablemente.

Como en toda investigación, cada vez que se conocen los indicadores de la empleabilidad juvenil se apertura nuevos aspectos que deben estudiarse más adelante como la relación entre esta variable y la calidad de trabajo y de otras variables institucionales.

Es cierto que a toda la fuerza laboral juvenil le gustaría encontrarse dentro del empleo de calidad, sin embargo, se observa que las características de ser empleable están relacionadas con variables de habilidades técnicas y variables de gestión.

### **Conclusiones**

El desempleo juvenil (6.9%) sigue siendo alto respecto al desempleo nacional (3.5%) pero respecto al 2010 este indicador era 7.9% y por sexo el desempleo femenino ha cerrado la brecha desde 8.8% al 2010 llegando a 6.9% en el 2015, mientras en varones de 7.2% a 6.8% en el mismo periodo.

### **Referencias**

Bernardo, J. y Caldero, J. (2000). *Aprendo a investigar en educación*. Madrid: RIALP

Céspedes, N. (2005). Efectos del Salario Mínimo en el Mercado Laboral Peruano. Lima: BCRP. *Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf*. Extraído de:  
<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/>

Chacaltana, J. y Ruiz, C. (2010). *El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas*. Banco Interamericano de Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. Extraído de: <<http://www.upch.edu.pe/faest/images/stories/egresados/pdf/LDE-2012-01-10.pdf>>

Chacaltana, J. (2006) ¿Qué hacemos con el salario mínimo? Extraído de: <[http:// www.cepes.org.pe/apc-aa/archivos-aa/c55e8774db1993203b76a6afddc995dc/salario\\_minimo\\_rev.pdf](http://www.cepes.org.pe/apc-aa/archivos-aa/c55e8774db1993203b76a6afddc995dc/salario_minimo_rev.pdf)>

Céspedes, N. (2003) *Efectos del salario mínimo en el mercado laboral peruano*.

Extraído de: <<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf>>

Del Valle, M (2008). La política de salarios mínimos. *Revista la Moneda N°40 – Banco Central de Reserva del Perú. BCRP: Lima*. Extraído de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140-10.pdf>

García, S. (2014) El salario mínimo en los principales países de la OCDE. Valladolid, 29 de junio de 2014. Extraído de: <<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/9061/1/TFG-E-32.pdf> >

García, M. (2014). *Salario mínimo y empleo juvenil*. Valladolid: UV  
Extraído de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/7206/1/TFG-E-5.pdf>

González, L. (2007). *Notas sobre proyectos de emprendimiento juvenil en América Latina y Caribe*. Proyecto PREJAL. Lima: OIT.