Serie de Aprendizaje

No. 3

JÓVENES y LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS:

Resultados del Programa *entra 21*

Claudia Jacinto
en colaboración con
Corina Lusquiños

entra 21

Preparando a los Jovenes para Entrar al Nuevo Mundo del Trabajo

international youth foundation®

Fundación Internacional para la Juventud (IYF)
IYF se creó en 1990 con el fin de promover mayor atención a la importancia del desarrollo positivo de los jóvenes a nivel mundial, y para aumentar la inversión de recursos financieros, técnicos, y humanos hacia programas que impacten sobre la vida de los jóvenes en donde viven, aprenden, trabajan, y se divierten. Hoy la Fundación opera en 70 países y territorios en colaboración con los sectores de gobierno, empresa privada y sociedad civil, con quienes comparte el deseo común de mejorar las condiciones y perspectivas de la juventud.

Los Autores
Claudia Jacinto tiene un doctorado en sociología de la Universidad de Paris III en Francia y es reconocida internacionalmente como especialista en temas de educación, juventud y trabajo. Es la coordinadora de la Red Educación, Trabajo, Insercion Social en América Latina (redEtis) y la coordinadora regional de un proyecto de investigación apoyado por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) y UNESCO que se llama Educación, Formación Profesional y Trabajo de Jóvenes. Además se desempeña como consultora en diversos organismos internacionales.

Corina Lusquiños tiene una maestría en Gestión Educativa de la Universidad de San Andrés, Argentina y se desempeña como consultora en evaluación, análisis y procesamiento de datos.

Jóvenes y la Calidad de los Empleos: Resultados del Programa entra 21, es la tercera publicación de la Serie de Aprendizaje del programa entra 21. Se publica con el apoyo financiero del Fondo Multilateral de Inversiones (MIF) y la Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos (USAID).

© 2007. International Youth Foundation (IYF). Todos los derechos reservados. Las opiniones expresadas en este reporte son responsabilidad de la autora y no necesariamente reflejan las de la Fundación.

international youth foundation
FOMIN
USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE

Presentación

Desde su fundación en 1990, la Fundación Internacional para la Juventud (IYF), ha promovido una estrategia de desarrollo juvenil que valora el fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes, para que lleguen a ser ciudadanos comprometidos y productivos. *Entra 21* es una parte integral del trabajo de IYF, proporcionando habilidades para la vida, capacitación técnica y apoyo a jóvenes en desventaja entre los 16 a 29 años en América Latina y el Caribe. La iniciativa espera capacitar 19.000 jóvenes y colocar en trabajos al menos un 40% de ellos. Las experiencias y resultados de once proyectos *entra 21* son la base de esta publicación.

Gracias al generoso aporte del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y otros donantes, IYF esta aprendiendo de y con los 35 proyectos *entra 21* financiados en Latinoamérica. Nuestra meta es compartir lo que hemos aprendido con otros programas, donantes, personas e instituciones involucrados en la formulación de políticas públicas, de modo que la calidad y la escala de los programas de empleo para jóvenes continúen creciendo en la región y aun mas allá de sus fronteras.

Claudia Jacinto aporta aprendizajes centrales al Plan de Aprendizaje del Programa *entra 21*con este estudio sobre la calidad de los empleos obtenidos por los y las jóvenes egresados. Usando los datos de las evaluaciones externas de once proyectos, ella compara los tipos de contratos, nivel de ingresos y prestaciones, entre otros factores, de los egresados con datos similares disponibles para jóvenes en sus respectivos mercados laborales. De tal forma ella establece la calidad de los empleos relativo a estos criterios objetivos y la situación laboral de los jóvenes en los distintos países. También introduce un análisis de factores sujetivos, presentando datos sobre lo que los jóvenes opinan sobre la calidad de su empleo.

En nombre de la IYF quisiera expresar nuestra gratitud a Claudia Jacinto y su colega, Corina Lusquiños. Desde el inicio del Programa *entra 21*, hemos contado con la asesoria de la Dra. Jacinto cuya experticia en el tema de la formación profesional de jóvenes ha sido invalorable para el Programa. También quiero aprovechar de esta oportunidad para reconocer el excelente desempeño de los proyectos *entra 21* incluidos en este estudio y de forma especial a CEPRO de São Paulo (Centro Profissionalizante Rio Branco Fundação de Rotarianos de São Paulo) y Alternativa de Lima, Perú.

William S. Reese
CEO y Presidente
International Youth Foundation

Jóvenes y la Calidad de los Empleos: Resultados del Programa *entra21*

Claudia Jacinto
en colaboración con
Corina Lusquiños

ÍNDICE

Listado de Cuadros	ii
Introducción	1
I. Calidad Objetiva de los Empleos	3
II. Calidad Subjetiva de los Empleos	17
III. Calidad Integral	22
Conclusiones	25
Bibliografía	27
Anexo A	29
Anexo AA	35

Listado de Cuadros

Cuadro 1.1: Situación laboral de los egresados de *entra 21* por proyecto (en %)

Cuadro 1.2: Duración de la contratación de empleados, por proyecto (en %)

Cuadro 1.3: Proporción de acceso a cada beneficio sobre el total de empleados, por proyecto (en %)

Cuadro 1.4: Tipos de beneficios, según duración de la contratación (en %)

Cuadro 1.5 Ingresos mensuales (en USD) en relación al SM, por proyecto (en %)

Cuadro 1.6: Promedio de ingresos personales de los jóvenes expresado en proporción de líneas de pobreza per cápita (en USD). Valores poblacionales y de *entra 21* por grupo etáreo (en %)

Cuadro 1.7: Ingresos mensuales (en USD) en relación al SM, por nivel educativo (en %)

Cuadro 1.8: Ingresos mensuales (en USD) en relación al SM, por edad (en %)

Cuadro 1.9: Distribución total de los empleados, según acceso a beneficios e ingresos mensuales (en USD) en relación al SM (en %)

Cuadro 1.10: Horas semanales trabajadas por los empleados, por duración de la contratación (en %)

Cuadro 1.11: Horas semanales de trabajo de los empleados, por ingresos mensuales (en USD) en relación al SM (en %)

Cuadro 1.12: Beneficios laborales de los empleados, por tamaño de la empresa (en porcentajes)

Cuadro 1.13: Empleo de TICs en el puesto de trabajo, por ingresos mensuales (en USD) en relación al SM (en %)

Cuadro 1.14: Empleo de TICs en el puesto de trabajo, según beneficios laborales (en %)

Cuadro 1.15: Empleo de TICs en el puesto de trabajo, por horas semanales trabajadas (en %)

Cuadro 2.1: Satisfacción con el empleo (en %)

Cuadro 2.2: Motivos por los que les gusta su empleo (en %)

Cuadro 2.3: Tipo de motivos por los que les gusta su empleo (en %)

Cuadro 2.4: Motivos por los que no les gusta su empleo (en %)

Cuadro 2.5: Aplicación de conocimiento y habilidades de TICs, según satisfacción con el empleo (en %)

Cuadro 3.1: Ingresos mensuales en relación a SM, según satisfacción con el empleo (en %)

Cuadro 3.2: Gastos mensuales cubiertos, según ingresos mensuales en relación al SM (en %)

Cuadro 3.3: Tipo de contratación, según satisfacción con el empleo (en %)

Cuadro 3.4: Motivos por los que le gusta su empleo, por tipo de contratación (en %)

Cuadro 3.5: Motivos por los que le gusta su empleo, según ingresos mensuales (en USD) en relación al SM (en %)

Introducción

Los jóvenes constituyen el grupo poblacional que padece hoy mayores "déficits" en relación a los trabajos considerados "decentes"[1], aquellos que implican buenos ingresos y derechos sociales asociados. Como es sabido, estos déficits afectan a todos los jóvenes, pero en particular a quienes se encuentran en situación de pobreza.

La discriminación que sufren los pobres para acceder al trabajo, especialmente a aquellos de mayor calidad, se vincula a varios factores. En general, son las propias condiciones deterioradas del mercado de trabajo las que dificultan o impiden la inserción en empleo, y deterioran la calidad del mismo. En ese marco, una serie de factores personales configuran las condiciones más desventajosas: las pobres condiciones de vida en general, que los impulsan a ingresar tempranamente en el trabajo y a abandonar los estudios; la baja calificación; el aislamiento geográfico; la debilidad de sus redes de relaciones que no proveen los contactos necesarios para acceder a un buen empleo; la escasa posibilidad de desarrollar un capital cultural (actitudes, códigos de interrelación, formas de presentarse) requerido para el acceso a empleos formales. De este modo, incluso los jóvenes pobres que han logrado terminar la educación secundaria, tienen problemas de empleo debido a que, por un lado, han accedido a escuelas de baja calidad donde no llegaron a consolidar competencias básicas en lengua y matemática, ni las calificaciones profesionales adecuadas, y por otro lado, deben competir por los puestos disponibles con jóvenes que provienen de familias con capitales sociales y culturales más altos (Jacinto, 2004; Weller, 2005).

En la experiencia latinoamericana, muchos programas orientados a facilitar la transición de los jóvenes al mundo del trabajo, se han centrado y siguen centrándose en la capacitación técnica. Sin embargo, ya viene reconociéndose desde hace tiempo que sola no alcanza. Por las muchas razones antes esbozadas, los modelos de intervención han incorporado desde hace algunos años estrategias para crear "puentes" con los empleos: pasantías o prácticas laborales, articulación con bolsas de trabajo; compromisos de inserción. En este marco, *entra 21* ha sido un programa regional que apuntó especialmente a los jóvenes pobres que habían terminado el nivel secundario, poniendo énfasis en la cuidadosa planificación y desarrollo de esta etapa de acompañamiento a la inserción. Varios trabajos han examinado ya sus resultados en términos de inserción laboral de los egresados (en particular, Lasida y Rodríguez, 2006).

El presente trabajo tiene por objetivo central examinar la calidad de los empleos que los jóvenes han obtenido cómo producto de esos esfuerzos, relacionándola con sus respectivos contextos. Se analiza la calidad "objetiva" de los empleos, medida a través de los ingresos, los beneficios laborales, y las formas de contratación. Se examina también la calidad "subjetiva", medida a través de valoración de los jóvenes de sus empleos. Posteriormente, se vinculan la calidad objetiva y subjetiva, para dar una perspectiva integral de las relaciones entre ambas. Los datos se contextualizan en el marco de las dinámicas de los mercados de trabajo locales y nacionales, comparando los valores obtenidos con los parámetros poblacionales, cuando es posible.

Metodológicamente, el estudio se basa sobre: a) el análisis de la base de datos de once seguimientos de egresados de las primeras cohortes de los proyectos[2]; b) los informes de seguimiento de egresados[3], que incluyen grupos focales de jóvenes capacitados y entrevistas a los empleadores; c) entrevistas a los coordinadores y/o responsables de inserción laboral y d) visitas en terreno de dos proyectos. Las principales conclusiones provienen del análisis de las bases de datos, y a lo largo del documento, los datos provenientes de otras fuentes fueron utilizados para interpretar, comprender procesos y

[1] El trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integral y de profundo contenido ético, al que la OIT ha atribuido los siguientes caracteres: trabajo productivo y seguro; con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.
[2] Egresados encuestados (seis) 6 meses después de haber finalizado los cursos.
[3] Denominadas a partir de aquí "informes EE".

contextualizar los hallazgos[4].

Como se adelantaba, respecto a condiciones objetivas de inserción, se examinaron indicadores habituales de la calidad de los empleos tales como: formas de contratación, ingresos y beneficios o prestaciones sociales a las que acceden, cuestiones asociadas al empleo "decente". Para conocer mejor cómo variaban, se vincularon con los tipos de puestos, en particular, la utilización de TICs en los mismos, y tipos de empresas en las que los jóvenes han obtenido mayores niveles de calidad objetiva. Los resultados muestran que en términos generales y relativos a sus contextos, los empleos son de buena calidad, destacándose que los jóvenes perciben en general mayores salarios que sus pares de la misma edad y sectores sociales. En cuanto a las formas de contratación, más de la mitad de los jóvenes empleados, han accedido a empleos estables. Respecto a los beneficios laborales, el acceso varía, siendo muy influenciado, como se verá, por los contextos del país y/o región. Sin embargo, una alta proporción de jóvenes acceden a beneficios laborales básicos.

Ahora bien, desde la perspectiva adoptada en este estudio, la mirada objetiva del empleo es sólo una de las dimensiones de la calidad que resulta estrecha para medir lo que los propios jóvenes consideran mejores oportunidades. Tanto las transformaciones en los mercados de trabajo como los cambios socio-culturales en las culturas juveniles han ido configurando nuevas relaciones subjetivas de los jóvenes con el trabajo. Los jóvenes están redefiniendo el sentido del trabajo y lo que valoran de él. Sobre la base de esa concepción, este estudio analizó la perspectiva subjetiva de los jóvenes sobre el empleo, en particular la satisfacción con él mismo y sus razones. Se verá que los jóvenes tienen en general altos niveles de satisfacción con sus empleos y que las valoraciones intrínsecas, vinculadas al contenido, y/o potencial del empleo (trabajo interesante, oportunidad de aprendizaje y promoción) son las más frecuentemente señaladas como fundamento de su satisfacción.

Otro foco de este estudio consiste en mostrar la vinculación, menos lineal de lo que podría esperarse, entre la calidad objetiva y la subjetiva, perspectiva que hemos denominado "calidad integral". Las buenas condiciones objetivas, como un buen salario o estabilidad en el empleo, influyen evidentemente sobre la satisfacción pero también las valoraciones intrínsecas de su trabajo.

Pero la calidad de los empleos obtenidos por los jóvenes no puede interpretarse cabalmente sin tener en cuenta su carácter relativo a los contextos en los que se insertan. Se verá que las características propias del mercado de trabajo del país o la región, sobre todo respecto a los niveles de desempleo, de informalidad y el valor de los títulos educativos de diferente nivel en esos mercados, configuran las mayores o menores oportunidades que los jóvenes tienen para acceder a empleos protegidos en el sector formal. Sin embargo, el propio sector formal ha deteriorado sus condiciones de empleo, debido al abuso de ciertos mecanismos contractuales (sub-contratación o pago por servicios que encubre relación de dependencia), y el incumplimiento de las leyes laborales. De este modo, aún en los empleos por tiempo indeterminado el acceso a prestaciones sociales varía, y el beneficio jubilatorio, clave respecto a la estabilidad laboral, es el menos recibido por los jóvenes.

Sobre la base de los hallazgos, en las conclusiones se realizan algunas reflexiones sobre los aportes que, las miradas más integrales y complejas sobre la calidad de los empleos, pueden brindar para el desarrollo de proyectos futuros de mejoramiento de oportunidades de empleo de los jóvenes en desventaja.

[4] En particular, sobre las formas de utilización de las TICs en los empleos, el papel de la formación técnica y socio-laboral en ese proceso, el acompañamiento posterior al egreso y las articulaciones de las entidades capacitadoras con los distintos tipos de empresas.

I. Calidad Objetiva de los Empleos

Estabilidad, beneficios e ingresos y su relación con los contextos

La calidad objetiva hace referencia a las características de los empleos de los jóvenes con los atributos reconocidos al trabajo decente según definición de la OIT. Al respecto, se describirá la situación de los jóvenes a partir de tres variables claves: la duración de la contratación, los beneficios o prestaciones laborales y los ingresos en relación al salario mínimo en el país o región. Mostraremos en esta sección los siguientes hallazgos principales:

- En general, los trabajos en que se desempeñan los egresados son de buena calidad, según un análisis de estas tres dimensiones de calidad.
- La calidad de los empleos esta condicionada por los distintos mercados de trabajo y la valoración en ellos de los títulos educativos.
- Se verifica una relación entre la forma de contratación y el acceso a beneficios, aunque no siempre un empleo por tiempo indeterminado implica acceso a todos los beneficios.
- Al mismo tiempo, muchos jóvenes acceden a variados beneficios aunque no tengan empleos estables ni se les realicen aportes jubilatorios
- Se evidencia una relación entre ingresos y beneficios, configurándose que el grupo de empleos de mayor calidad objetiva sobrepasa 50% de los jóvenes
- A pesar de las restricciones impuestas por los mercados de trabajo, en general los proyectos de entra 21 han mejorado las posibilidades de los jóvenes en términos comparativos con los parámetros poblacionales.

Los jóvenes que conformaron la muestra son 60% varones; las edades se concentran entre 20 y 24 años (57%), 28% son menores desde 15 a 19 años, y el resto mayores de 24 años. Es baja la proporción que no ha terminado el nivel secundario: 14%, 33% ha terminado ese nivel y más de la mitad, 51% ha seguido estudiando más allá del secundario (Ver Anexo A – Cuadros A.1/A.2/A.3). A pesar de esta importante proporción que ha superado los 12 años de escolaridad, es importante marcar que los jóvenes empleados provienen de hogares de bajos recursos: medido según líneas de pobreza *per capita* de sus hogares, aproximadamente 45% provienen de hogares considerados pobres; otro 37% llegan hasta dos líneas de pobreza; solo 18% las supera.

A fin de ubicar la calidad de los empleos de los ocupados en el marco de una mirada general sobre su inserción, conviene presentar brevemente la situación laboral del conjunto de los egresados[5]. Sobre los 11 proyectos analizados, 48,7% de los jóvenes estaban trabajando en el momento del seguimiento de egresados; 44% se declaraban desocupados y 7,4% estaban inactivos (Ver cuadro 1.1). De los 389 jóvenes que trabajaban, la amplia mayoría lo hacía en la categoría de empleados en relación de dependencia (Ver anexo A - Cuadro A.4). Es interesante interrogarse si los países que han tenido más altos niveles de inserción (por ejemplo, más de la mitad de los egresados) son también aquellos en los que los jóvenes empleados tienen empleos de mayor calidad. Como se verá más adelante, este interrogante no tiene una respuesta unívoca.

[5] Es importante señalar que las muestras de los seguimientos, son representativas del conjunto de las cohortes de egresados de Entra 21, por lo tanto las conclusiones a las que se llega pueden ser extendidas al conjunto de los 4348 jóvenes egresados de los 11 proyectos estudiados.

Cuadro 1.1: Situación laboral de los egresados de *entra 21* por proyecto (%)

PROYECTO	Situación laboral		
	Trabaja	No trabaja pero busca trabajo	No trabaja y no busca trabajo
BRASIL - Bahía	66,7	28,8	4,5
MÈXICO	48,0	46,0	6,0
COLOMBIA	42,3	50,5	7,2
REP. DOMINICANA	54,3	45,7	--
BRASIL - San Pablo	55,1	38,8	6,1
HONDURAS	33,6	51,7	14,7
EL SALVADOR	59,1	27,3	13,6
PANAMÁ	50,0	46,2	3,8
PARAGUAY	40,2	56,7	3,1
BOLIVIA	50,0	0,4	11,0
PERÚ	68,0	30,0	2,0
Total	48,7	44,0	7,4

Dado el foco de este documento, "la calidad de los empleos"[6], en lo que sigue el desarrollo se enfocará en los empleos en relación de dependencia.

Duración o formas de contratación

Los datos de las formas de contratación son una primera indicación de la calidad de los empleos de los jóvenes**: 83,6% de los empleados accedieron a empleos formales y sólo 16,4% con contratos de palabra. De los empleos formales, la mayoría son permanentes: 57% contratos por tiempo indefinido; 26.% contratos por tiempo determinado.**

[6] La escasa cantidad de casos de emprendedores en las muestras de los estudios de seguimiento (37) dificultan la mirada comparativa entre aquellos que tienen puestos en relación de dependencia y aquellos que se desempeñan por su cuenta. Sin embargo, a fines ilustrativos de tendencias se presentan algunos cuadros comparativos y datos cualitativos en el anexo AA, que permiten plantear algunas hipótesis de trabajo al respecto.

Cuadro 1.2: Duración de la contratación por proyecto (%)[7]

PROYECTO	Duración de la contratación		
	Permanente / efectivo	Contrato por tiempo determinado	Contrato de palabra
BRASIL - Bahía	34.1	63.4	2.5
MÉXICO	66.7	23.8	9.5
COLOMBIA	42.1	42.1	15.8
REP. DOMINICANA	84.2	5.3	10.5
BRASIL - San Pablo	81.5	7.4	11.1
HONDURAS	55.6	33.3	11.1
EL SALVADOR	69.7	9.1	21.2
PANAMÁ	80.0	20.0	--
PARAGUAY	88.0	3.0	9.0
BOLIVIA	34.3	28.9	36.8
PERÚ	4.0	40.0	56.0
Total	57.2	26.4	16.4

Como se ve, en más de la mitad de los países, los jóvenes lograron altos niveles de contratos por tiempo indeterminado, situación no habitual en el empleo juvenil, como se ha señalado. **Los proyectos donde se observa una baja proporción de empleos por tiempo indeterminado, operan en mercados de trabajo donde se evidencian altos niveles de informalidad e incluso se ha producido un deterioro de la calidad de los empleos formales, y/o donde los dispositivos de inserción laboral de jóvenes disponibles (nos referimos a medidas legales) facilitan formas de inserción precaria, como los contratos de aprendizaje.** Por ejemplo, en el caso de Brasil Bahía, 63% de los jóvenes tiene contrato de tipo "beca, pasantía o aprendizaje", que por su propia definición son de carácter temporario. En el caso de Perú y Bolivia, se trata de mercados de trabajo de alto nivel de informalidad. Incluso en Perú ha tenido un notable crecimiento el uso de "facturas de servicios" para el pago de empleados que se desempeñan en empresas formales. En el caso de Cartagena, Colombia el mercado laboral se ha deteriorado en los últimos años, experimentando un ascenso de la desocupación. La tasa oficial de desempleo de los jóvenes cartageneros entre los 18 y 24 años de edad es de 46.2%, y la mayoría de los que se encuentran ocupados (29.4%), trabajan en el sector servicios y comercio informal (DANE. Encuesta Continua de Hogares 2005).

¿Qué beneficios o prestaciones obtienen los jóvenes?

Para este estudio se ha clasificado el acceso a los beneficios laborales en tres grandes agrupamientos:

a) los jóvenes que no perciben ningún beneficio, situación que generalmente está asociada al empleo no registrado o informal.

b) los jóvenes que tienen beneficios que significan finalmente ingresos indirectos y acceso a otros derechos del trabajador. Incluimos en esta categoría beneficios tales como: vacaciones, aguinaldo (o salario 13), y seguro de salud[8].

c) los jóvenes a quienes se les realizan aportes jubilatorios, indicador considerado *proxy* de la no

[7] Desde este punto en adelante, los cuadros están realizados sobre la base de los 352 jóvenes empleados que se reflejan en el cuadro 1.1

[8] En el caso de los proyectos de Brasil se identificaron otro tipo de beneficios como pago adicional por transporte (obligatorio por ley), para alimentación, beca de estudio, seguro por cesantía, entre otros.

precariedad del empleo[9].

Casi las tres cuartas partes de los jóvenes han accedido a puestos en los que obtienen uno o varios beneficios, siendo la proporción de aquellos sin beneficios solo 25% de los empleados (Ver cuadro 1.3**). Las vacaciones pagadas, el seguro de salud y el aguinaldo son las prestaciones más frecuentes. El aporte jubilatorio en cambio es más limitado ya que alcanza a 30% de los jóvenes.**

Cuadro 1.3: Acceso a cada beneficio por proyecto (%)

PROYECTO	Beneficios laborales					
	Sin beneficios	Vacaciones	Jubilación	Seguro de salud	Aguinaldo	Otros
BRASIL - Bahía	2.4	53.7	43.9	19.5	56.1	95.1
MÉXICO	4.8	61.9	19.0	81.0	52.4	4.8
COLOMBIA	18.4	57.9	44.7	78.9	31.6	31.6
REP. DOMINICANA	5.3	73.7	15.8	63.2	73.7	0.0
BRASIL - San Pablo	19.2	73.1	53.8	30.8	61.5	69.2
HONDURAS	31.4	42.9	8.6	40.0	40.0	20.0
EL SALVADOR	15.2	66.7	36.4	66.7	72.7	15.2
PANAMÁ	8.0	84.0	68.0	84.0	56.0	16.0
PARAGUAY	14.0	79.2	20.8	68.8	79.2	13.6
BOLIVIA	73.7	13.2	2.6	7.9	21.1	--
PERÚ	68.0	20.0	20.0	20.0	24.0	12.0
Total	24.6	55.5	30.0	49.0	50.8	22.7

Sobresalen varios proyectos en los que los empleos con aportes jubilatorios sobrepasan 50% de los puestos obtenidos por los jóvenes, como son los casos de Brasil-São Paulo y Panamá. En estos casos, una alta proporción de jóvenes con beneficios jubilatorios también reciben otras prestaciones, aunque en el caso de Brasil, como el seguro de salud no es obligatorio por ley, desciende la percepción de este beneficio. En ambos casos, esta inserción relativa en empleos de mayor calidad coincide con mercados de trabajo donde el sector formal es amplio. En efecto, en el mercado de trabajo de São Paulo incluso las empresas pequeñas y medianas tienen altos niveles de trabajo registrado. Según testimonian los responsables,

> *Cuando un joven consigue trabajo con contrato a tiempo indeterminado (CLT) tiene todos los beneficios en las empresas formales. Tener esa "carteira" de trabajo es el sueño de los chicos. La estrategia del proyecto fue concentrarse en contactar ese tipo de empresas. Se dejaron de lado la venta clandestina, la conducción de micros, la construcción, los pequeños comercios, porque muchos se manejan en la informalidad*" (Entrevistas a responsables del Proyecto entra 21-São Paulo, Brasil).

Aunque en términos teóricos debería existir una asociación alta entre los distintos beneficios, esto no resulta así, como se observa en el cuadro anterior. **En efecto, muchos jóvenes cuentan con varias prestaciones pero no acceden al beneficio jubilatorio**. Veamos algunos ejemplos que muestran esta situación:

[9] Como definición operacional de "empleo precario", se ha tomado la utilizada por SITEAL, de IIPE-Unesco y OEI. Por ejemplo, consultar www.SITEAL.iipe-oei.org, donde se define el indicador de 'asalariados precarios' como los asalariados de 15 años o más a quienes no se le realizan los aportes correspondientes al sistema previsional. La precariedad según es definida por la OIT se asocia a la estabilidad, o a la duración de la contratación, considerando como precario a los contratos laborales que no son de duración permanente (ver OIT, 2003).

- En **Paraguay**, un porcentaje elevado de los egresados no reciben aportes jubilatorios pero si, reciben otros beneficios. Para comprender mejor estos resultados es útil examinar algunos indicadores del mercado laboral paraguayo. El sector informal ha crecido desde 1990 hasta 2004, a expensas del sector formal (pasando de 29,9% de la PEA a 34,4%). Al mismo tiempo, la desocupación pasó de 3,4% a 7,6% (SITEAL, 2006). Pero el rasgo sustantivo que muestra la baja calidad de los empleos aun dentro del sector formal es que 71,8% de los asalariados son precarios. En el marco de este mercado de trabajo deteriorado, los resultados del proyecto *entra 21* son mejores que los parámetros poblacionales: mientras que en promedio 20% de los jóvenes de 20 a 24 años que pasaron por el proyecto perciben aportes jubilatorios, los valores poblacionales para los jóvenes de esa edad dentro del 30% más pobre son alrededor del 10% (Dato provisto por SITEAL, 2006a). Asimismo, como producto de la estrategia de inserción, que se propuso articularse con empresas formales, en general medianas, "empresas con trayectoria conocida para evitar explotaciones o trabajos ilegales" (entrevista a responsables), la mayoría de los jóvenes accedieron a contratos por tiempo indeterminado, con beneficios como vacaciones, aguinaldo y seguro de salud. Incluso se verifica también un mejoramiento importante en la comparación entre los tipos de trabajos que los jóvenes tenían antes del curso y los que tienen posteriormente (Elías, 2005).

- En **México**, aunque el sector formal tuvo un leve aumento en la última década, los trabajadores con descuento jubilatorio tuvieron un descenso notorio entre 1992 y 2004, pasando de 51,7% a 38,8% (SITEAL, 2006). A pesar de estas condiciones adversas, los jóvenes del proyecto entra 21 accedieron a empleos de mayor calidad relativa, especialmente los adolescentes. Por ejemplo, respecto al acceso al beneficio jubilatorio, para los de 19 años o menos fue 23% (versus 11% para jóvenes pobres de la misma edad) y en el grupo de 20-24 la proporción de empleos precarios es similar entre los jóvenes de *entra 21* y los datos poblacionales (17% para egresados de 20-24 años versus 20% para jóvenes pobres de la misma edad). También como se observa es importante el acceso a los otros beneficios. Estos datos se explican en que la mayor parte de los jóvenes se insertó en empresas del sector comercio, donde se suele contratar a los jóvenes en "periodo de prueba" a lo largo de 2 años, sin estabilidad ni aporte jubilatorio, pero al mismo tiempo, se les brindan algunos beneficios importantes, tales como vacaciones, seguro, aguinaldo (Entrevista a responsables del Proyecto *entra 21*/México).

- **Honduras**. Su mercado laboral carece habitualmente de prestaciones sociales. Sin embargo, llama la atención que los porcentajes de jóvenes de *entra 21* que acceden a otros beneficios (salud, aguinaldo, vacaciones) son considerables. Respecto al aporte jubilatorio, los jóvenes de *entra 21* acceden muy poco, pero no se cuenta con datos de comparación debido a que las estadísticas nacionales no contemplan el indicador "ausencia de aportes jubilatorios" por tratarse de un mercado altamente informal.

- En **Perú** y **Bolivia** los jóvenes estudiados registran altas proporciones de empleos sin beneficios. Ello se vincula a las características del mercado de trabajo de estos países, que tienen altas tasas de informalidad. **Bolivia** es uno de los países de la región que menos creció desde inicios de los años noventa. Presenta baja desocupación (6,5%), pero una alta proporción de la población activa se halla inserta en el sector informal (49%) en tanto la proporción de asalariados sin beneficio jubilatorio alcanza 62% (SITEAL, 2006). Entre los jóvenes de ese país, las proporciones de asalariados sin beneficio jubilatorio en el sector 30% más pobre alcanza casi el 100% entre menores de 20 años y 88% entre los 20 y 24 años (SITEAL, 2006[a]). De este modo, las características del mercado de trabajo limitan seriamente las posibilidades de intervenir para acercar a los jóvenes a empleos no precarios. La mayoría (66%) de los jóvenes de los proyectos trabaja en empresas pequeñas de hasta 10 empleados bajo figuras contractuales temporales o programas de aprendizaje contemplados por la ley para el empleo joven pero que no incluyen beneficios. El caso de **Perú** es semejante. En el país, se evidencian altos niveles de informalidad e

incluso deterioro en las formas de contratación en los empleos formales, por el abuso de ciertas figuras legales que no incluyen todos los beneficios laborales. En la entrevista con los responsables del Proyecto *entra 21*/Lima, afirmaron:

> *Acá en nuestro país muchos trabajos son informales, sobre todo en las empresas pequeñas. Existe una la ley de promoción de empleo juvenil, que da oportunidades a jóvenes que se están capacitando, en tanto prácticas pre-profesionales, con algunos derechos definidos como remuneración en función de las horas trabajadas, y seguro por accidente. Nosotros no pudimos usar esa ley porque implica como contraparte un instituto terciario, de modo que los jóvenes trabajan mayoritariamente bajo la modalidad de "servicios no personales", por la que emite un recibo por honorarios personales, pero en general, sin garantía de beneficios*'.

Tal como podría esperarse, la duración o el tipo de contratación está positivamente relacionada con la percepción de beneficios (Ver cuadro 1.4). Si un joven accede a un contrato por tiempo indeterminado, tiene alta probabilidad de contar con más beneficios y menor precariedad (Coeficiente Somers'd: 0,431). Sin embargo, la relación está lejos de ser "perfecta" en términos estadísticos, como debería serlo si se cumplieran las condiciones de contratación legales normalmente vinculadas al trabajo por tiempo indeterminado, cuestión que se discutirá en las conclusiones.

Cuadro 1.4: Tipos de beneficios, según duración de la contratación (en %)

Beneficios	Duración de la contratación	
	Efectivo/per-manente	No efectivo o permanente
Jubilación y otros beneficios	79.0	21.0
Otros beneficios	59.6	40.4
Ningun beneficio	24.7	75.3

¿Cuáles son los niveles de ingresos de los jóvenes?

Otra cuestión sustantiva sobre la calidad de los empleos obtenidos son los ingresos de los jóvenes. La mayoría de los jóvenes, cerca a 80%[10], gana igual o más del salario mínimo (SM) de sus respectivos países. Si toma los que ganan al menos más del 10% más del SM, la proporción llega a 66% (Ver cuadro 1.5). Resaltan algunos proyectos en los que las proporciones de jóvenes que superan el 50% del SM son mayores a la mitad de los empleados: México, Brasil-São Paulo, y Panamá.

[10] Este dato surge de procesar la variable como continua. Para la presentación de los cuadros, a fines de mayor discriminación, se ha preferido procesarla creando una categoría en torno al SM, +10%/-10.

Cuadro 1.5: Ingresos mensuales en relación al SM, por proyecto (en %)

PROYECTO	Ingresos mensuales		
	Ingresos hasta el 10% más del SM	Ingresos entre 10% y 50% más del SM	Ingresos mayores al 50% más del SM
BRASIL - Bahía	68,3	19,5	12,2
MÈXICO	14,3	28,6	57,1
COLOMBIA	18,4	71,1	10,5
REP. DOMINICANA	36,8	26,3	36,8
BRASIL San Pablo	11,1	29,6	59,3
HONDURAS	8,3	44,4	47,2
EL SALVADOR	42,4	42,4	15,2
PANAMÁ	4,0	28,0	68,0
PARAGUAY	36,9	63,1	--
BOLIVIA	42,1	34,2	23,7
PERÚ	72,0	24,0	4,0
Total	33,5	39,7	26,8

No solo los ingresos de los jóvenes empleados superan los salarios mínimos de los respectivos países. También si se lo mira comparativamente en relación a parámetros poblacionales para los mismos grupos de edad, los datos muestran una situación favorable, como se observa en el siguiente cuadro (Ver cuadro 1.6).

Cuadro 1.6: Promedio de ingresos personales expresado en proporción de líneas de pobreza per cápita. Valores poblacionales y de *entra 21* por grupo etáreo (en %)

País	15 a 19 años		20 a 24 años		25 a 29 años	
	Valor poblacional	Valor *entra 21*	Valor poblacional	Valor *entra 21*	Valor poblacional	Valor *entra 21*
BOLIVIA	0,7	1,2	1,7	1,3	2,7	1,9
BRASIL-BAHÍA	1,1	1,4	2,4	1,9	--	sc
BRASIL-SAN PABLO	1,1	2,5	--	sc	--	sc
EL SALVADOR	1,3	2,8	2,6	2,4	3,4	2,3
HONDURAS	0,7	2,1	1,5	2,0	2,0	2,2
MÉXICO	1,1	1,9	2,2	2,1	--	sc
PARAGUAY	0,9	2,2	1,8	1,8	--	sc
COLOMBIA	1,3	2,3	2,2	2,4	2,9	2,6
REP. DOMINICANA	1,8	2,5	2,9	2,1	4,1	2,7
PANAMÁ	3,4	4,3	4,4	5,0	5,3	5,4
PERÚ	0,8	0,5	1,6	1,9	2,3	2,3

Fuente de los valores poblacionales: Scholnick, 2005

Como se ve, los ingresos de los jóvenes de los proyectos, medidos como proporción de la línea de pobreza de sus respectivos países, son mayores para los jóvenes *entra 21* que el grupo etario equivalente, especialmente en el caso de los adolescentes. De hecho, los únicos casos donde aparecen ingresos significativamente menores son para los tramos de 25 a 29 años en algunos países. Dado que en este caso se está comparando el grupo etario sin tener en cuenta los niveles de pobreza de los jóvenes, la comparación coloca a los jóvenes capacitados por *entra 21* en una situación probablemente aún más

beneficiosa, ya que la población atendida en general estaba en situación de pobreza[11].

A ello se suma que en algunos países también se ha producido un significativo mejoramiento de los ingresos familiares como producto de la inserción de los jóvenes capacitados. Por ejemplo, en Honduras se reporta que "se puede afirmar que hay cambios importantes en los ingresos familiares que van desde un aumento del 16% mínimo a un 277%, de tal manera que la suma de los salarios de los jóvenes con los ingresos familiares ha permitido que los hogares que ya contaban con uno o dos salarios mínimos, pasan a otra categoría de situación económica" (Venegas, 2006)[12].

Tal como podía esperarse los ingresos salariales de los jóvenes se vinculan a sus niveles educativos y a su edad (Cuadros 1.7 y 1.8). Esta constatación coincide con las tendencias registradas en la región, en las que los distintos grupos etarios de jóvenes muestran un mejoramiento de los ingresos al incrementar su nivel educativo y acumular experiencia laboral.

Cuadro 1.7: Ingresos mensuales (en U$S) en relación al SM, por nivel educativo (%)

Ingresos mensuales	Nivel educativo	
	Hasta secundaria incompleta	Secundaria completa y más
Ingresos hasta el 10% más del SM	56.4	29.4
Ingresos mayores al 10% más del SM	43.6	70.6
Total	100.0	100.0

Cuadro 1.8: Ingresos mensuales (en U$S) en relación al SM, por edad (%)

Ingresos mensuales en relación al SM (en U$S)	Edad	
	15 a 19 años	20 años y más
Ingresos hasta el 10% más del SM	40,1	30,6
Ingresos mayores al 10% más del SM	59,9	69,4
Total	100,0	100,0

[11] Esta comparación entre valores poblacionales y valores de la muestra se basa en el supuesto de que otras variables sobre el comportamiento de los jóvenes en el mercado de trabajo (tales como promedio de horas trabajadas) se comportan igual en ambos grupos, tal como habitualmente se realiza en las comparaciones entre jóvenes y adultos respecto a ingresos laborales. Ver Weller, 2005, CEPAL.

[12] Una cuestión que matiza el hecho de que los jóvenes ganan más del salario mínimo es que como ya se ha mencionado, la cantidad de horas semanales que trabajan es alta en la mitad de los casos (Ver cuadro en el anexo). En algunos proyectos un porcentaje mayor a 60% de los jóvenes trabajan más de 45 horas semanales, como Colombia, México, Paraguay y Perú.

Los Mejores Empleos: más salarios, más beneficios

Si analizamos la relación entre los dos indicadores claves de la calidad en los empleos, se verifica que tanto los aportes jubilatorios tienden a aumentar con los ingresos, como los ingresos suelen ser mayores entre quienes tienen aportes jubilatorios (Ver anexo A.16). También se observa que los menores ingresos, se vinculan a menor percepción de aportes jubilatorios.

En efecto, quienes no cuentan con ningún beneficio, tienden a ser los que menos ganan, configurando los peores empleos dentro del conjunto. En el otro extremo, quienes acceden a jubilación asociada a otros beneficios, tienden a ganar mas, configurando el grupo de los jóvenes con mejores empleos. En cambio, los jóvenes que acceden a algunos beneficios, se distribuyen igualmente entre los diferentes niveles de ingresos.

Para ilustrar este círculo virtuoso que vincula los ingresos a los beneficios, tomaremos como ejemplo el caso del proyecto de Panamá. Se trata de un mercado de trabajo con altos niveles de formalidad en el empleo (77%) aunque viene presentado un aumento de la desocupación (9,8%)[13]. En el caso del proyecto *entra 21*, los empleos obtenidos por los jóvenes fueron de alta calidad: como se ha visto, 60% de ellos gozan de beneficio jubilatorio, y el promedio de ingresos de los jóvenes egresados de 15 a 24 años es notablemente superior al promedio (entre 30 y 13 % más) de ese grupo de edad en la población (Ver cuadro 1.6).

Una serie de factores coadyuvaron para estos buenos resultados respecto a la calidad de los empleos como son:

- El tamaño de las empresas, ya que 60% de las empresas empleadoras tienen más de 100 empleados,
- El 40% de los jóvenes continuaron trabajando en las empresas luego de la finalización del período de pasantía, el puente creado por el proyecto fue clave.
- Los jóvenes contaban en su mayoría con nivel secundario terminado, lo cual sumado a la capacitación del proyecto los colocó en una posición ventajosa en un mercado de trabajo donde solo 34,8% de los jóvenes de 15 a 29 años finalizó el nivel medio (según datos de Weller, 2003).

Estos resultados parecen aún más auspiciosos si se piensa que varios factores podrían haber afectado negativamente la calidad de los empleos:

- Los jóvenes egresados compitieron en un mercado de trabajo donde tiene singular valor la formación técnica provista por el sistema dual[14], y ellos habían sido capacitados a través de un curso corto de capacitación
- Los jóvenes capacitados por el proyecto panameño, provenían de familias con niveles de recursos medios- bajos (en promedio 2,7 líneas de pobreza *per capita*), y debían competir con otros con capitales sociales y culturales más altos;
- En el país existe una ley de promoción del primer empleo (Ley 12/2002) que tiene limitaciones en los beneficios, pero no ha sido mayormente la forma legal en la que se emplearon los egresados del proyecto.

A pesar de que este ultimo conjunto de factores condicionaron las posibilidades de acceso a empleos de buena calidad, la calidad objetiva y relativa de los empleos de los jóvenes del proyecto *entra 21*, fue muy buena.

Como síntesis final de este punto, señalamos que examinando la distribución total de los jóvenes empleados según ingresos y acceso a beneficios (Cuadro 1.9) podemos distinguir que la mayoría de los

[13] Global Policy Network (2005): *Caracterización del mercado de trabajo en Panamá*. Disponible en: www.gpn.org

[14] El sistema de aprendizaje dual se dirige a brindar formación profesional integral primordialmente dirigida a aprendices de 14 a 20 años de edad y está respaldado por una ley nacional.

jóvenes pueden ubicarse dentro de dos situaciones buenas en términos de calidad objetiva: 25,5% gana mas del salario mínimo y cuenta con aportes jubilatorios y otros beneficios; y otro 36,6% gana más del salario minino y accede a otros beneficios (aunque no a jubilación).

Cuadro 1.9: Distribución total según acceso a beneficios e ingresos mensuales (U$S) en relación al SM (%)[15]

Beneficios	Ingresos mensuales de empleados (SM en U$S)			Total
	Ingresos menores o iguales al SM	Ingresos entre SM y 50% más	Ingresos mayores al 50% más del SM	
Con Jubilación	4.4	14.7	10.8	29.9
Otros beneficios	11.0	22.4	12.6	45.9
Sin beneficios	8.3	11.4	4.5	24.2
Total	23.7	48.5	27.8	100.0

Los empleos de mayor/menor calidad: Paradojas

Paradoja 1: Los que menos horas trabajan, menor calidad en los empleos

Dentro del conjunto de los empleos de los jóvenes es posible trazar algunos perfiles que configuran un grupo de mayor calidad y otro de menor calidad. Una característica que aparece relacionada a otros indicadores de calidad de los empleos es la cantidad de horas trabajadas (Ver anexo A – Cuadro A.5). El grupo de jóvenes, si bien minoritario, que trabaja menos de 35 horas semanales se configura como el que tiende a tener empleos de menor calidad. Quienes trabajan pocas horas tienden a tener menos contrataciones permanentes y menores salarios (Cuadros 1.10; 1.11).

Cuadro 1.10: Horas semanales trabajadas por duración de la contratación (%)

Horas semanales trabajadas	Duracion de la contratación	
	Permanente	No permanente
Hasta 35 horas	32,1	67,9
35 horas y más	62,0	38,0
Total	57,2	42,8

[15] En este cuadro, y en cuadro anexo A16, se usa directamente como punto de corte de la categoría Ingresos mayores al SM, el monto del SM de los respectivos países.

Cuadro 1.11: Horas semanales de trabajo por ingresos mensuales (en U$S) en relación al SM (%)

Promedio de horas semanales trabajadas	Ingresos mensuales (en relación al SM)	
	Hasta el 10% más del SM	Más del 10% más del SM
Hasta 35 horas	59.0	41.0
35 horas y más	28.0	72.0
Total	33.0	67.0

Los jóvenes que trabajan menos de 35 horas tienden a ser más jóvenes y a tener un nivel educativo menor que el secundario completo (Ver Anexo A, Cuadro A.6 y A.7). Estas características tienen que ver con que los jóvenes que menos trabajan, son con frecuencia estudiantes secundarios que combinan las dos actividades. Al mismo tiempo, ciertos dispositivos legales destinados a estudiantes como el contrato de aprendizaje acotan el tiempo de trabajo para facilitar esa doble actividad. Por ejemplo, el proyecto Brasil-Salvador evidencia mayor proporción de jóvenes que trabajan menos horas (48%), lo cual, como ya se ha señalado, se debe al tipo de contratación en el que la mayoría de los jóvenes están insertos: contratos de pasantía o aprendizaje.

De modo que no siempre debe interpretarse como desventajosa la situación de trabajo por menos horas, sino una estrategia usada por los jóvenes para combinar la educación y trabajo, como han mostrado algunos estudios (Sepúlveda, 2006)[16].

Paradoja 2: Mayor tamaño de la empresa, mayores beneficios

A medida que las empresas tienen mayor tamaño, tienden en mayor proporción a brindar beneficios jubilatorios, o sea menor precariedad en el empleo. Esta relación pone de manifiesto una tendencia de las empresas más grandes a contar con mayores niveles beneficios y de formalidad en los empleos en general[17] (Cuadro 1.12).

Cuadro 1.2.3: Beneficios laborales de los empleados, por tamaño de la empresa (en %)

Beneficios laborales	Tamaño de la empresa		
	1 a 10 personas	11 a 100 personas	101 o más personas
Con jubilación	9.7	28.9	49.1
Sin jubilación	90.3	71.1	50.9
Total	100	100	100

No siempre la inserción en empresas grandes significa el acceso a mayores beneficios. En efecto, aunque ésa sea la tendencia general, los dispositivos legales de inserción de jóvenes disponibles y el sector de

[16] De hecho, en varios de los países donde se desarrollaron los proyectos, muchos estudiantes secundarios estudian y trabajan, por ejemplo, en Brasil, Bolivia y Paraguay alrededor de 25% de los adolescentes de 15 a 17 años estudian y trabajan, siendo la media regional de 18% (SITEAL, 2006).

[17] En cambio, no se evidencia relación entre los ingresos y el tamaño de las empresas, lo que llevaría a pensar que el tope de los ingresos se vincula al tipo de puestos de entrada al que pueden acceder jóvenes de estos perfiles.

actividad del que se trate, pueden cambiar la relación. Por ejemplo, el proyecto Brasil-Bahía, donde la entidad capacitadora estaba vinculada a las cámaras empresariales de un sector de actividad con gran demanda de jóvenes como el turístico, la calidad de los empleos estuvo estrechamente vinculada a los dispositivos legales con los que habitualmente emplea cada actividad dentro del sector.

> *En los hoteles grandes donde se obtuvieron la mayoría de los empleos, en general se los incorpora a través de contratos de aprendizaje, porque están obligados por ley a dar vacantes. Los comercios de alimentos y bebidas, bares y restaurantes tienen mayor tendencia a dar empleo formal. Las agencias de viaje en un primer momento emplean por contrato de pasantía, y luego de seis meses o un año suelen acceder al contrato formal.* (Entrevista a responsables Proyecto *entra 21*/Salvador).

Cabría preguntarse por qué si la inserción en empresas grandes hubiera permitido teóricamente más puestos y de mayor calidad, una buena parte de los jóvenes capacitados tendieron a insertarse en empresas pequeñas y medianas. Podemos destacar dos factores que influyeron en este sentido: uno, las dificultades para las entidades capacitadoras de relacionarse con las empresas grandes; otro, las características de los propios jóvenes.

Comenzando por el primero, el establecimiento de vínculos de las entidades capacitadoras con las empresas grandes, no siempre es fácil[18]. Según testimonios, las relaciones son poco personalizadas y las posibilidades de monitorear, por ejemplo, el seguimiento de las pasantías, son reducidas. Por ello, en muchos casos se privilegió directamente el trato con empresas medianas y pequeñas[19]. Varios de los responsables de los proyectos comentaron que las empresas medianas resultaron las que reunían mejores condiciones en su conjunto: por un lado, mayor tendencia que las pequeñas a respetar la legislación laboral lo cual se traduce en empleos de mayor calidad para los jóvenes, mayor accesibilidad y al mismo tiempo valoraban especialmente el rol de mediación, de selección, de la entidad encargada del proyecto. En un cierto sentido, la formación integral (en TICs y especialmente socio-laboral) y el papel de "intermediadora" (contacto, selección, acompañamiento) que oficiaba la entidad, resultaba funcional a las necesidades de este tipo de empresas, y permitía a los jóvenes ingresar en un circuito laboral de mayor calidad del que hubieran podido ingresar antes del proyecto.

En segundo lugar, en términos generales, las empresas grandes (de más de 100 empleados) tienden a buscar jóvenes de perfiles formativos más altos (egresados o estudiantes universitarios o terciarios). En efecto, estudios previos señalan que están poco interesadas en jóvenes del perfil social y educativo de los jóvenes de un programa de la índole de *entra 21* (Jacinto, 2001; Lasida y Rodríguez, 2006). En varios de los proyectos, se ha planteado justamente como dificultad de la "competencia" de los egresados con otros jóvenes de mayor capital social y cultural en los procesos de inserción.

[18] Tal como reportan también estudios previos sobre el programa, ver Lasida y Rodríguez, 2006.

[19] De hecho, en los proyectos de capacitación de jóvenes de hogares de pobreza (proyectos modelos "Chile Joven"), los antecedentes muestran que la mayoría de las empresas con las que lograron contactarse han tendido a ser pequeñas y medianas (Jacinto, 1997; Lasida, 2004).

Paradoja 3: Uso de TICs, mayores ingresos

Los jóvenes que utilizan TICs en el puesto de trabajo, sean específicas o transversales, cuentan con mayores ingresos que los que se insertan en puestos donde no las utilizan [20] *(*Cuadro 1.13*)*.

Cuadro 1.13: Empleo de TICs en el puesto de trabajo por ingresos mensuales (en U$S) en relación al SM (en %)

Puesto de trabajo	Ingresos mensuales	
	Ingresos hasta el 10% más del SM	Ingresos mayores al 10% más del SM
Empleo transversal de TICs	29,9	70,1
Empleo de TICs específicas	29,4	70,6
No emplean de TICs	42,2	57,8
Total	33,1	66,9

En la medida en que la mayoría de los nuevos puestos de trabajo están asociados al uso transversal o específico de TICs, los segmentos donde no se utilizan, sobre todo en los puestos de entrada a los que acceden los jóvenes, tales como mesero, obrero, etc., constituyen ocupaciones que reúnen a aquellos peor remunerados. Sin embargo, como se verá más adelante, el conocimiento de TICs incluso en esos puestos puede resultar útil en el marco de las trayectorias laborales de los jóvenes en un plazo más largo.

Paradoja 4: Utilización de TICs específicas, más precariedad y más horas de trabajo

En lo que respecta al acceso a beneficios laborales, quienes trabajan en empleos que implican especificidad en el uso de TICs, suelen tener empleos más precarios, medidos por el aporte jubilatorio, pero compensan de algún modo con el mayor acceso a otros beneficios. También trabajan más horas comparativamente que quienes usan transversalmente las TICs, o incluso quienes no las usan (Cuadros 1.14 y 1.15*)*. Esto no es extraño si se recuerda que el tipo de puestos asociados al uso de herramientas específicas son en general ocupaciones que se desarrollan por tarea más que por puesto, como los servicios de reparación y asesoramiento en el uso de software[21].

[20] Como se ha mencionado, la mayoría de los empleados se desempeñan en puestos donde el uso de TICs es transversal, es decir una herramienta que se utiliza en el desempeño de un puesto no definido centralmente por el uso de las TICs. En efecto, la mayoría de los puestos donde se insertan los jóvenes son administrativos o de atención al cliente. Incluso los egresados de cursos orientados a la formación en TICs especificas tales como administrador de páginas WEB o diseñador gráfico, la mayoría de las veces se insertaron en puestos con utilización transversal de TICs *(*Ver anexo A, Cuadro A.8*)*.

[21] A ello se suma que los proyectos que brindaron cursos de software más específicos (programas de diseño WEB, grafico o Linux, por ejemplo) o vinculados a reparación o asistencia en hardware, encontraron que para estos egresados la inserción posterior resultó más difícil. Tal el caso de los proyectos de Paraguay, Brasil São Paulo, Bolivia

Cuadro 1.14: Uso de TICs según beneficios laborales (%)

	Beneficios laborales		
	Con jubilación	Otros beneficios	Sin beneficios
Empleo transversal de TICs	30.9	45.1	24.0
Empleo específico de TICs	17.8	57.0	25.2
No emplean TICs	35.8	40.7	23.6
Total	29.6	46.3	24.1

Cuadro 1.15: Empleo de TICs por horas semanales trabajadas (%)

Empleo de TICs en el puesto de trabajo	Promedio de horas semanales trabajadas		
	Hasta 35 horas	De 35 a 45 horas	Más de 45 horas
Empleo transversal de TICs	17.1	37.9	45.0
Empleo de TICs específico	16.7	25.2	58.1
No emplean de TICs	12.0	37.0	51.1
Total	15.7	34.9	49.5

Con mayor frecuencia, quienes están ocupados en empleos donde se utilizan TICs específicas, tienden más a ser hombres, a tener más de 20 años, y a contar con mayores niveles educativos que el resto **(**Ver anexo A - Cuadro A.10[22]*)***.**

En síntesis, la utilización de TICs específicas en el puesto de trabajo se configura de un modo paradojal: tienen mayores ingresos (al igual que quienes utilizan TICs transversales) pero trabajan más horas y acceden menos a los aportes jubilatorios. Además, los egresados de estos cursos fueron en general quienes evidenciaron mayores dificultades de inserción. El hecho de que las oportunidades de inserción sean mayores y de mejor calidad en puestos donde la utilización de TICs es transversal, da fuertes señales para intervenciones futuras con jóvenes de estos perfiles socio-educativos.

[22] Uso de Tics por nivel educativo: Eta 0.224

II. Calidad Subjetiva de los Empleos

La calidad subjetiva hace referencia a la valoración o satisfacción con el trabajo de los jóvenes capacitados. Como se ha mencionado en la introducción, este aspecto, complementario de la calidad objetiva, es central en el marco de las actuales relaciones de los jóvenes con el trabajo. Partimos de la hipótesis de que la valoración que los jóvenes empleados tuvieran de su propio trabajo dependería de múltiples factores. Por un lado, no sería independiente de los beneficios obtenidos, los ingresos, el tipo de contratación, es decir, de la calidad objetiva del empleo. Pero también se asumió que la satisfacción no solo tiene relación con las condiciones objetivas del trabajo. Entonces, por otro lado, el interés por la tarea realizada, el gusto por el contenido y con el clima de trabajo, también aparecerían como valorados. En el caso de este programa en particular, la utilización de TICs podría tener relación con esa satisfacción. Finalmente, se supuso que existiría una relación entre las percepciones subjetivas del trabajo y sus condiciones objetivas, configurando lo que se ha denominado "calidad integral", tema que se tratará posteriormente.

La satisfacción con el empleo y los factores valorados

La amplia mayoría de los jóvenes entrevistados manifestó gustar de su empleo actual. Este resultado adquiere mucha importancia si se lo compara con los resultados de otros trabajos que midieron la satisfacción con el empleo de los jóvenes (Peiro, 2005; Weller, 2006). En efecto, en particular en las experiencias de primeros empleos, varios estudios vienen captando que los jóvenes, sobre todo si han finalizado la educación secundaria, se suelen sentir desilusionados con la calidad de sus trabajos y manifiestan que sus expectativas se han visto defraudadas. Por ejemplo, una investigación reciente (Espinosa, 2006) sostiene que "los jóvenes señalan que cada vez es más difícil conseguir trabajo y que las dificultades no disminuyen una vez encontrado. En este sentido, se visualiza la disconformidad ante las actividades rutinarias, exceso de horas de trabajo, salarios bajos y tareas no vinculadas a la formación y expectativas".

Al contrario de estas tendencias generales, los jóvenes empleados de los proyectos de *entra 21* empleados, están mayoritariamente satisfechos con sus empleos *(*Ver cuadro 2.1*)*.

Cuadro 2.1: Satisfacción con el empleo (en %)

Satisfacción con el empleo	%
Si	84.4
No	6.2
No estoy seguro	9.4
Total	100.0

Entre los motivos por los que les gusta su trabajo, el factor más señalado es que se trata de un empleo interesante *(*Ver cuadro 2.2*)*. Llamativamente, esta respuesta alcanza a 72% de los que están satisfechos con su trabajo. **El segundo factor más frecuentemente valorado son las posibilidades de promoción**. La preeminencia de estos factores sorprende por su contraste con resultados de otros estudios. Por ejemplo, los resultados obtenidos por las encuestas nacionales de juventud en algunos países, como Brasil, y México (SEBRAE, 2004; IMJ, 2005). En el primero, la valoración de la "posibilidad de crecimiento" se evidencia mayormente entre quienes tienen escolaridad y renta más elevadas, es decir, un grupo poblacional que no es el capacitado por los proyectos de *entra 21*. En el segundo, la valoración de « las posibilidades de ascenso y desarrollo personal » vienen por detrás de la valoración de aspectos vinculados a la calidad objetiva, como los ingresos y la estabilidad. En ambos ejemplos, esas tendencias son inversas a las obtenidas con el grupo de jóvenes empleados egresados del programa.

Cuadro 2.2: Motivos por los que les gusta su empleo (en %)

Motivos por los que le gusta su trabajo	% de menciones sobre total de casos
Trabajo interesante	72.8
Oportunidad de promoción	43.0
Seguridad	33.0
Sueldo Justo	27.2
Independencia, manejo del tiempo	27.2
Beneficios Justos	25.2
Otros motivos	13.8

Para observar de qué manera juegan los distintos tipos de factores en la percepción del empleo, se procedió a recategorizar las respuestas, atendiendo al hecho que se refirieran fundamentalmente a condiciones objetivas o a valoraciones intrínsecas del contenido y/o el potencial[23]. El cuadro siguiente muestra el fuerte peso de las valoraciones intrínsecas en la satisfacción con el empleo.

Cuadro 2.3: Tipo de motivos por las que le gusta su empleo[24] (en %)

Tipo de motivos por los que le gusta su empleo	%
Principalmente condiciones objetivos	29,7
Principalmente valoraciones intrínsecas	70,3
Total	100,0

Entre el grupo al que no le satisface su trabajo, pesan tanto condiciones objetivas (bajo salario) como valoraciones intrínsecas del contenido o potencial.

[23] Si de las tres respuestas registradas, las tres o por lo menos dos correspondían a los valores 1 (salario justo), 2 (beneficios justos) o 4 (seguridad adecuada en el trabajo) se lo recategorizó como 1'Principalmente condiciones objetivas'. Si de las tres respuestas registradas, las tres o por lo menos dos correspondían a los valores 3 (trabajo interesante), 5 (oportunidad de promoción), o 6 (independencia, manejo del tiempo) se lo recategorizó como 2 'Principalmente valoraciones intrínsecas'.

[24] Variable recodificada en base a cuadro anterior.

Cuadro 2.4: Motivos por los que no les gusta su empleo (en %)

Motivos por los que no le gusta su empleo	% de menciones sobre el total de casos
Sueldo bajo	21,0
Trabajo poco interesante	20,3
Sin oportunidad de promoción	18,6
Beneficios insuficientes	16,3
Escasa seguridad	12,6
Otros motivos	11,2
Total	100,0

De este modo, puede concluirse que los jóvenes empleados tienen alta satisfacción con sus empleos y en esta satisfacción pesan notablemente las valoraciones intrínsecas. Dado que los jóvenes se encuentran mayormente dentro de sectores sociales bajos y/o medios-bajos, este resultado debe resaltarse en relación a lo que suelen sostener los estudios que comparan la valoración del trabajo en los jóvenes de distintos sectores sociales. En efecto, la evidencia de otros estudios señala que es entre los pertenecientes a sectores sociales más altos, en los que se valora el gusto por la actividad realizada, una buena remuneración o cierto reconocimiento. En cambio, los jóvenes de sectores sociales más bajos se ven obligados a trabajar por necesidad y la autosatisfacción queda en segundo plano (Espinosa, 2006; Jacinto y Solla, 2005).

¿Con qué se vincula la satisfacción con el empleo?

Sobre la base del panorama que acaba de trazarse, cabe interrogarse acerca de qué características de los jóvenes o de sus empleos aparecen vinculadas con esta satisfacción. No se observan tendencias de asociación entre los niveles de satisfacción y la edad, el sexo, y el nivel de educación[25] (Ver anexo A, Cuadro A.11) o sea no puede concluirse que la satisfacción aparezca claramente vinculada a las características de los propios jóvenes. En cambio, el contenido del trabajo aparece como más relevante.

En efecto, la satisfacción aparece asociada en particular a la utilización de TICs en el puesto de trabajo. Los jóvenes que utilizan esas herramientas se hallan más satisfechos que quienes no las utilizan (Ver anexo A, Cuadro A.12). Este dato es consistente con la información recogida en los grupos focales durante los estudios de seguimiento de los proyectos, que hallaron tanto satisfacción con la utilización de TICs como insatisfacción cuando sus empleos no incluyen la utilización de esas herramientas.

En el mismo sentido, los jóvenes suelen estar más satisfechos si aplican en su trabajo los conocimientos técnicos aprendidos durante el curso (Cuadro 2.5). Incluso se evidencia una tendencia a mayor satisfacción de quienes sienten que utilizan los conocimientos y habilidades propias del ámbito laboral aprendidas durante el curso: mientras que 72% de los que les gusta su trabajo, las aplican; a quienes no les gusta su trabajo, las aplican en un 20% menos (Ver anexo A, Cuadro A.13).

[25] Aunque se evidencia una leve tendencia de quienes tienen mayores niveles educativos a estar más satisfechos.

Cuadro 2.5: Aplicación de conocimiento y habilidades de TICs, según satisfacción con el empleo (en %)

Aplica en el trabajo habilidades y conocimientos de TI aprendidas en el curso	Le gusta su trabajo	
	Le gusta	No le gusta
Mucho o bastante	53.6	27.3
Algo, poco o nada	46.4	72.7
Total	100.0	100.0

En resumen, teniendo en cuenta los datos que acaban de presentarse y los del punto anterior, se observa que el contenido del empleo (trabajo interesante, la vinculación del empleo con el uso de TICs), resultan relevantes para explicar la satisfacción de los jóvenes[26].

Los empleados manifiestan satisfacción tanto con sus empleos como con el aporte de los proyectos para el acceso a los mismos. No solo un alto porcentaje estima que el empleo obtenido se debe al paso por el proyecto, sino que la satisfacción con el empleo también aparece asociada a la influencia del curso para conseguir el trabajo: quienes más atribuyen al curso la obtención del empleo, más satisfechos están (Ver Anexo A, Cuadro A.14). Específicamente, los conocimientos adquiridos, en TICs pero también muy especialmente a nivel de desarrollo de actitudes personales y en relación al trabajo, es considerado clave para el acceso a sus empleos. Para tomar un ejemplo, el proyecto de **Honduras** reporta:

> *La mayoría de los egresados (85%) en la encuesta expresaron que su vida ha cambiado a consecuencia de los cursos facilitados por el Proyecto entra 21. También en los grupos focales se ratificó esta afirmación, expresando que se sienten más seguros de si mismos, para encarar los retos que se presentan, para enfrentar una entrevista, para dar respuesta a familiares y amigos ante problemas que ellos tengan en materia de informática* (Venegas, 2005).

Los altos niveles de satisfacción con la utilidad de lo aprendido, se manifestó también en los grupos focales. Los jóvenes expresaron no sólo el puente creado con un empleo donde pueden utilizar TICs sino la mayor versatilidad que este conocimiento hoy casi básico les permite en el puesto de trabajo. Un joven **mexicano** así lo expresaba: *"A mí si me ha servido porque, por ejemplo, trabajo en una farmacia, estoy en mostrador, capturista, también en la bodega, inventario, todo eso. ... yo llegué ahí y la chava no sabía ni siquiera destrabar una máquina..."*.

En suma, los motivos de la satisfacción de los jóvenes con los empleos pueden relacionarse con la mayor comprensión "de las reglas del juego en el mundo del trabajo" que les proveyó el paso por el proyecto. Esta mayor comprensión facilitó que los jóvenes pudieran percibir el potencial del empleo actual en el marco de sus trayectorias laborales. Ellos perciben que en la medida que se amplíen sus capacidades y su experiencia laboral, tienden a lograr incrementos en los ingresos y opciones para mejores puestos de trabajo. Muchos relatos así lo consignan tanto de responsables de proyectos como de los propios jóvenes:

> *En los grupos focales los/as jóvenes que trabajaban antes del curso manifestaron que el oficio que ahora tienen les ayudó a tener una mejor imagen de sí mismos, debido a que antes la mayoría de ellos eran ayudantes de talleres o estaban desarrollando actividades que sentían que no les daba mucho futuro (Informe de EE/ Bolivia).*

[26] También puede observarse que hay un porcentaje considerable de jóvenes que no utilizan TICs que están satisfechos, pero lo que estamos resaltando es la mayor tendencia de quienes las utilizan a estarlo.

Si empiezan a trabajar como mozos, los conocimientos de TICs hacen que en poco tiempo pasen a trabajar como supervisores o cajeros. Los puestos no son específicos en TICs, pero nunca se pensó así, pero hace un gran aporte, se toma como conocimiento necesario en un universo de aprendizaje, aunque lo vayan usando o no, es como crecimiento profesional (Entrevista Salvador, Brasil).

Nos sirve para acceder a puestos de mayor importancia porque a veces así cuando uno llega a una empresa te dan de barrendero, de ayudante o de algo así... y luego, cuando les dice uno que sabe algo de computación, pues ya lo meten algo administrativo o ahí donde tengan algo de contador (Grupo focal de jóvenes, Bolivia).

Cuando ingresé aquí trabajaba como asistente, fui aprendiendo el trabajo y progresando: ahora soy responsable de una empresa cliente y gano el doble. Quiero seguir estudiando en la universidad para progresar (Entrevista a joven egresado del proyecto entra 21 São Paulo, Brasil que trabaja en empresa de servicios contables mediana, un año y medio de experiencia).

III. Calidad Integral

Examinando conjuntamente la calidad subjetiva con la calidad objetiva del empleo, se observan relaciones dinámicas entre ambas, que permiten dar una visión más integral.

En primer lugar, con relación al nivel de ingresos, se observa que quienes ganan menos o igual al salario mínimo, son quienes tienen menor satisfacción y viceversa (Ver cuadro 3.1).

Cuadro 3.1: Ingresos mensuales en relación a SM, según satisfacción con el empleo (%)

Ingresos	Le gusta su trabajo	
	Le gusta	No le gusta
Ingresos hasta el 10% más del SM	31,1	46,2
Ingresos mayores a 10% más del SM	68,9	53,8
Total	100,0	100,0

Esta satisfacción con los ingresos se entiende mejor cuando se evidencia que a medida que aumenta el salario, se eleva la proporción de quienes logran cubrir sus gastos personales y familiares (Cuadro 3.2; Coeficiente Eta = 0,305).

.

Cuadro 3.2: Gastos mensuales cubiertos, según ingresos mensuales (en U$S) en relación al SM (%)

Sus ingresos cubren sus gastos mensuales personales y familiares	Ingresos mensuales		
	Ingresos hasta el 10% más del SM	Ingresos entre 10% y 50% más del SM	Ingresos mayores al 50% del SM
Si	36,2	55,4	68,8
No	63,8	44,6	31,2
Total	100,0	100,0	100,0

No sólo se trata de los factores que pesan respecto a la satisfacción actual, sino de aquellos que los jóvenes tuvieron en cuenta a la hora de definir si aceptaban el trabajo. En las entrevistas a responsables de proyectos, señalaron que en su visión, la satisfacción con el ingreso, junto con el uso de TICs, la cercanía con el trabajo y en algunos casos, la posibilidad de articularlos con los estudios, fueron los factores importantes que tomaron en cuenta los jóvenes para aceptar un empleo.

En segundo lugar, **el tipo de contratación influye sobre la satisfacción, siendo los jóvenes que están contratados en forma permanente quienes tienen mayor tendencia a estar satisfechos** (Ver cuadro 3.3).

Cuadro 3.3: Tipo de contratación, según satisfacción con el empleo (%)

Tipo de contratación	Le gusta su trabajo	
	Le gusta	No le gusta
Efectivo o Permanente	60,2	39,3
No efectivo o permanente	39,8	60,7
Total	100,0	100,0

Es interesante observar que a pesar de que cuando se les pregunta a los que están satisfechos por los motivos de la satisfacción prevalecen las valoraciones del contenido o del potencial, los cuadros que acaban de presentarse muestran también el peso de las condiciones objetivas.

Es más, **cuando se examina quienes tienden más a señalar las condiciones objetivas como fundamento de su satisfacción, son justamente quienes ganan más y quienes tienen contratos permanentes** (Ver cuadros 3.4 y 3.5)[27].

Cuadro 3.4: Motivos por los que le gusta su empleo por tipo de contratación (%)

Motivos por los que le gusta su empleo	Tipo de contratación		Total
	Efectivo o permanente	No efectivo o permanente	
Principalmente condiciones objetivas	39,9	15,7	30,0
Principalmente valoraciones intrínsecas	60,1	84,3	70,0

Cuadro 3.5: Motivos por los que le gusta su empleo, según ingresos mensuales (en U$S) con relación al SM (%)

Motivos por los que le gusta su empleo	Ingresos mensuales			Total
	Ingresos hasta 10% más del SM	Ingresos entre 10% y 50% más del SM	Ingresos mayores a 50% más del SM	
Principalmente motivos objetivos	13,5	29,0	47,1	30,3
Principalmente valoraciones intrínsecas	86,5	71,0	52,9	69,7

[27] Complementariamente, cuando se examinan los motivos de aquellos que no están satisfechos con su empleo, entre aquellos que no tienen ningún beneficio, prevalecen las condiciones objetivas (62%), en tanto entre quienes cuentan con aportes jubilatorios, prevalecen las valoraciones del contenido y/o potencial (90%) (Anexo A, Cuadro A.15).

Puede inducirse entonces que **la satisfacción con el empleo se basa en un conjunto de condiciones objetivas básicas, tal como un salario al menos adecuado y algunos beneficios, al que se suman las valoraciones del contenido y/o potencial.**

Sintetizando la relación entre condiciones objetivas y perspectiva subjetiva, puede sostenerse que, partiendo de la base de que la mayoría de los jóvenes están satisfechos, aquellos que más tienden a estarlo, son los que están en empleos asociados al uso de TICs (sean transversales o específicas), cuentan con mayores ingresos y empleos con mayor estabilidad.

Conclusiones

Los grandes cambios en los mercados de trabajo han puesto a los jóvenes en un lugar especialmente crítico: ellos parecen ser la punta de lanza de una transformación global en la configuración de los mercados de empleo y en el significado del trabajo. Ante este panorama, las categorías tradicionales desarrolladas desde la posguerra para medir las condiciones de trabajo y su calidad están en constante reformulación, porque no alcanzan para dar cuenta de la complejización de las realidades.

Los resultados presentados en este informe dan cuenta de ello. Los datos acerca de la calidad objetiva, medida con los indicadores tradicionales, muestran que en términos generales los jóvenes han accedido a empleos en buenas condiciones: más de la mitad cuentan con contrato por tiempo indeterminado, casi las tres cuartas partes de ellos accede a algunos beneficios y la mayoría gana más que el salario mínimo de sus respectivos países. Analizando en conjunto ingresos y beneficios, el grupo de empleos de mayor calidad objetiva sobrepasa 50% de los jóvenes estudiados.

Ahora bien, estos datos en realidad dicen poco si no se lo compara con los que corresponden a la situación de la juventud en los respectivos contextos. Dentro de las limitaciones que los datos poblacionales tienen en América Latina, se ha podido determinar que, medida en términos relativos, la calidad de los empleos es muy satisfactoria. Los jóvenes capacitados por los proyectos ganan mas que sus co-etaneos de los mismos sectores sociales, y los datos de precariedad laboral, medida a través del acceso al aporte jubilatorio, muestran que sus empleos se mantienen dentro de los límites que imponen los respectivos contextos, y que incluso, la precariedad suele ser menor entre los jóvenes capacitados por los proyectos *entra 21* estudiados, que en el conjunto de los jóvenes pobres de los respectivos países.

Sin embargo, la relación que teóricamente debería verificarse entre el acceso a un contrato por tiempo indeterminado y los beneficios que contempla la ley, está lejos de evidenciarse. Los datos examinados muestran que no siempre un empleo por tiempo indeterminado implica acceso a todos los beneficios legales, y al mismo tiempo, que muchos jóvenes acceden a variados beneficios aunque no tengan empleos estables ni se les realicen aportes jubilatorios. De este modo, buena parte de los jóvenes del programa tienen empleos que no son el tradicional empleo protegido, sino categorías intermedias, donde acceden solo a una parte de los beneficios presupuestos por las leyes laborales. De este modo, si se toma como *proxy* de estabilidad al aporte jubilatorio, debe concluirse que en general los empleos son inestables. Algunos de ellos son directamente en el sector informal pero muchos otros se encuadran dentro de lo que se conoce como "puestos de trabajo informales dentro de las empresas formales" (OIT, 2003). A este panorama se suman los jóvenes insertos a través de dispositivos legales que por definición constituyen formas temporarias de inserción como los contratos de aprendizaje. Ante este panorama, se ha tratado aquí de mostrar que la calidad no puede considerarse unidireccional, simplemente como el acceso o no a un beneficio, sino con muchos matices intermedios.

Se ha mostrado en este documento la importancia de considerar la calidad no solo desde la perspectiva objetiva sino también desde la perspectiva subjetiva. En este sentido, este estudio se inserta en la línea de otros que consideran que la valiosa evidencia basada en los enfoques económicos y en indicadores objetivos, debe ampliarse con abordajes que ponen mayor énfasis en los comportamientos de los individuos y su relación con el trabajo[28]. Si el concepto tradicional acerca de la calidad de los empleos no alcanza a dar cuenta de la compleja realidad, es porque los jóvenes están re-significando la relación con el trabajo, y no solo valoran lo que usualmente se considera calidad objetiva. Como se ha visto en este estudio, cuando se examina la perspectiva del joven, si bien las condiciones objetivas del empleo

[28] Así, nuevas categorías para analizar la relación con el empleo tales como "desaliento", "subempleo voluntario", entradas y salidas voluntarias de la actividad y del mercado, han comenzando a mostrar no sólo el peso de los cambios macro-sociales y en los sistemas productivos sino también aspectos socio-culturales que permiten incorporar al análisis las estrategias individuales (Jacinto y otros, 2004).

(ingresos, beneficios, formas de contratación) influyen en su valoración, también otras consideraciones son tenidas en cuenta: si el trabajo es interesante, si aprenden en él, si pueden combinar estudio y trabajo; si aporta a su carrera, etc.

Los datos muestran que los jóvenes estudiados, sobre la base de la satisfacción con lo aprendido no solo en términos de competencias técnicas sino también de competencias socio-profesionales y personales, articulan una lógica respecto a este momento en su inserción laboral, que de algún modo, mediatiza el impacto de los factores contextuales y da un sentido subjetivo a su empleo. El empleo estable puede no ser la meta inmediata, sino la meta a futuro y en esta primera etapa puede no representar el valor principal. De allí la importancia de articular ambas perspectivas.

Una limitación de los datos estudiados es que solo permiten dar cuenta de un momento determinado dentro del largo proceso de inserción. La mirada complementaria de esta visión fotográfica seria el análisis de la calidad de los sucesivos empleos en relación con su aporte a una trayectoria laboral y educativa, entendida como sucesión de eventos en los que se ponen en juego tanto condicionantes estructurales como capitales sociales y culturales, y estrategias subjetivas. Se trataría de determinar si los empleos se suceden en una trayectoria acumulativa, en la que el joven aprende y suma experiencia socio-profesional que en definitiva le irá permitiendo acceder a mejores empleos.

La utilidad de introducir esta mirada complementaria se debe al reconocimiento de que no todos los jóvenes desarrollan trayectorias acumulativas. En efecto, muchos estudios señalan que una buena parte de los jóvenes, en particular aquellos con menores oportunidades, se caracterizan por trayectorias erráticas, un "entrar y salir" permanente del mercado laboral, con una fuerte rotación e inestabilidad, sin acumulación evidente. De este modo, así como nos preguntamos acerca de la calidad de los empleos que obtuvieron los jóvenes un tiempo después de que pasaron por el programa, la mirada longitudinal de las trayectorias como sucesión de eventos de formación y trabajo en un plazo algo mas largo, permitiría responder al interrogante de si los proyectos han impactado positivamente en introducirlos en una trayectoria acumulativa. En este sentido, el hecho de que los estudios de seguimiento muestren que los jóvenes valoran sus empleos según las oportunidades de poner en juego lo que aprendieron, según su contenido y su potencial, da fuertes señales de que están comprendiendo la importancia de ese sentido acumulativo en sus trayectorias.

Un interrogante siempre presente sobre los efectos de proyectos es dilucidar su permanencia en el tiempo en la vida de las personas. Estudiar más profunda y dinámicamente las relaciones entre las perspectivas subjetivas, los criterios de tomas de decisión (muchas veces basados en esferas distintas a la propiamente laboral, como la familiar) y las condiciones objetivas a lo largo de tramos de trayectorias, permitiría proyectar estrategias de intervención especialmente enfocadas hacia una socialización laboral acumulativa, pueda llevar en definitiva a oportunidades de más y mejores empleos en el futuro cercano de los jóvenes, dentro de los márgenes que marcan los contextos.

Bibliografía

Chacaltana, J. (2004), *La inserción laboral de jóvenes en Perú. Una revisión de datos, estudios y experiencias de promoción*, Informe Final Proyecto regional Integración de jóvenes al mercado laboral" CEPAL/GTZ http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CEDEP.pdf

Dávila León, O.; R. Irrazabal Moya; Oyarzún Chicuy, A. (1995), "Los jóvenes como comunidades realizadoras: Entre lo cotidiano y lo estratégico", en Programa interdisciplinario De Investigación En Educación, *Ni adaptados ni desadaptados sólo jóvenes. Siete propuestas de desarrollo juvenil*, Santiago de Chile, pp. 85-134.

Filmus, D. (2001) "La educación media frente altercado de trabajo: cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente, en Braslavky, C. (org.) *La educación secundaria. ¿Cambio o inmutabilidad?*, IIPE-UNESCO y Santillana, Buenos Aires.

IMJ-Instituto Mexicano de la Juventud, Centro de Investigación y Estudios sobre Juventud y Secretaría de Educación Pública, *Encuesta Nacional de Juventud 2005*.

Jacinto, C. (1997), "El mundo del trabajo y los jóvenes. empleo y políticas de empleo como vínculo de integración social", en *Los jóvenes como sujetos de políticas sociales,* Secretaría de Desarrollo Social, programa de Fortalecimiento del Desarrollo Juvenil, Buenos Aires.

Jacinto, C. (1997), "Políticas públicas de capacitación laboral de jóvenes. Un análisis desde las expectativas y las estrategias de los actores", en *Boletín técnico interamericano de formación profesiona*l, Boletín CINTERFOR/OIT, número 139,140, abril septiembre, Montevideo.

Jacinto, C. (1999), *Programas de educación para jóvnenes desfavoreidos: enfoques y tendencias en América Latina,* IIPE, Programme de recherche et d´études: Stratégies d´éducation et de formation pour les groupes défavoirisés, París, UNESCO/IIEP.

Jacinto, C. (2001), "Contextos y actores sociales en la evaluación de programas de capacitación de jóvenes" *en* Pieck, E. (coord.) *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, México, UNICEF, Universidad Iberoamericana.

Jacinto, C. (2002), "Lecciones y encrucijadas en la formación para el trabajo de jóvenes desfavorecidos en América Latina", en Jacinto, C. (coord.) *Nuevas alianzas y estrategias en la formación para el trabajo de jóvenes desfavorecidos de América Latina*, UNESCO/IIPE, París.

Jacinto, C. (2004), "Ante la polarización de oportunidades laborales de los jóvenes en América Latina. Un análisis de algunas propuestas recuentes en la formación para el trabajo", en Jacinto, C. (coord.) *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*, redEtis (IIPE-IDES) y SS/MECyT/ La Crujía.

Lasida, J. (2004), *Estrategias para acercar a los jóvenes al trabajo*, IIPE, redEtis, IDES, Serie Tendencias y Debates nº 2, Buenos Aires.

Lasida, J. y Rodríguez, E., (2006) *Entrando al Mundo de Trabajo: Resultados de Seis Proyectos entra 21,* International Youth Foundation, Serie de Aprendizaje, numero 2, abril 2006. Baltimore, USA.

MOW Internacional Research Team (1987), *The meaning of working*, Academia Press. London.

García Montalvo, J.; J. M. Peiró y A. Soro Bonmatí. (2006). *Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorios de Inserción Laboral* 2005, Valencia, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.

OIT, (2003) *17va. conferencia internacional de estadísticos del trabajo*, Ginebra, 24de nov-3de dic 2003, Informe general 1.

SEBRAE, (2004) Pesquisa da opinao pública, *Perfil da juventude brasileira*, Criterium Assessoría em Pesquisas, Instituto Ciudadanía, Instituto de Hospitalidade,.

Rolon, S. (2005) Proyecto Regional "Integración de jóvenes al mercado la laboral", CEPAL,GTZ. http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/Rol%C3%B3n_Documento%20CEPAL%20de%20propuestas_final.pdf"

Schkolnik, Mariana (2005) Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes/ . – Santiago de Chile : CEPAL , 104 p. – (Serie políticas sociales, no. 104)

Sepúlveda, L. (2005). "Incertidumbre y trayectorias complejas. Un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile." en Weller, J. (Editor), *Los jóvenes y el empleo en América Latina, Desafíos y perspectivas ente el nuevo escenario laboral*, Colombia, CEPAL – Mayol Ediciones.

SITEAL, (2006), *Informe sobre tendencias sociales y educativas en América Latina*, OIT, IIPE, UNESCO, Buenos Aires.

SITEAL, Base de datos *on line* en http://www.SITEAL.iipe-oei.org

SITEAL, 2006a, Procesamientos especiales de Encuestas de Hogares realizados para este estudio.

Weller, J. (ed.) (2005), *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas antes el nuevo escenario laboral,* CEPAL, Mayol, GTZ, Colombia.

ANEXO A
Cuadros complementarios

Cuadro A.1: Sexo de los jóvenes empleados por proyecto (en %)

PROYECTO	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
BRASIL - Bahía	45,5	54,5	100,0
MÉXICO	45,8	54,2	100,0
COLOMBIA	25,5	74,5	100,0
REP. DOMINICANA	68,4	31,6	100,0
BRASIL - San Pablo	40,7	59,3	100,0
HONDURAS	48,7	51,3	100,0
EL SALVADOR	51,3	48,7	100,0
PANAMÁ	34,6	65,4	100,0
PARAGUAY	25,6	74,4	100,0
BOLIVIA	24,4	75,6	100,0
PERÚ	47,1	52,9	100,0
Total	39,5	60,5	100,0

Cuadro A.2: Edad de los jóvenes empleados por proyecto (en %)

PROYECTO	Edad			Total
	15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 34 años	
BRASIL - Bahía	81,8	18,2	--	100,0
MÉXICO	45,8	54,2	--	100,0
COLOMBIA	12,8	63,8	23,4	100,0
REP. DOMINICANA	15,8	73,7	10,5	100,0
BRASIL - San Pablo	100,0	--	--	100,0
HONDURAS	17,9	38,5	43,6	100,0
EL SALVADOR	2,6	66,7	30,8	100,1
PANAMÁ	15,4	42,3	42,3	100,0
PARAGUAY	5,3	94,7	--	100,0
BOLIVIA	24,4	51,2	24,4	100,0
PERÚ	5,9	67,6	26,5	100,0
Total	28,2	53,3	18,5	100,0

Cuadro A.3: Nivel educativo de los jóvenes empleados por proyecto (en %)

PROYECTO	Edad			Total
	Hasta secundaria incompleta	Secundaria completa	Más de secundaria completa	
BRASIL - Bahía	61,4	34,1	4,5	100,0
MÉXICO	50,0	25,0	25,0	100,0
COLOMBIA	--	--	100,0	100,0
REP. DOMINICANA	--	63,2	36,8	100,0
BRASIL - San Pablo	22,2	63,0	14,8	100,0
HONDURAS	10,3	41,0	48,7	100,0
EL SALVADOR	--	66,7	33,3	100,0
PANAMÁ	3,8	30,8	65,4	100,0
PARAGUAY	--	24,1	75,9	100,0
BOLIVIA	19,6	46,3	34,1	100,0
PERÚ	--	2,9	97,1	100,0
Total	14,9	33,9	51,2	100,0

Cuadro A.4: Categoría Ocupacional de los jóvenes por proyecto (en %)

PROYECTO	Categoría ocupacional					
	Empleado jerárquico	Empleado no jerárquico u operario	Trabajador por cuenta propia	Patrón o dueño con empleados a cargo	Trabajador familiar sin salario	Otro
BRASIL - Bahía	4,5	86,4	4,5	2,3		2,3
MÉXICO	25,0	62,5	12,5			
COLOMBIA	2,1	78,7	4,3	14,9		
REP. DOMINICANA	21,1	78,9				
BRASIL - San Pablo	11,1	88,9				
HONDURAS	12,8	59,0	7,7			20,5
EL SALVADOR	7,7	76,9	5,1	10,3		
PANAMÁ		96,2	3,8			
PARAGUAY		94,4			2,8	2,8
BOLIVIA	7,3	85,4	4,9	2,4		
PERÚ	11,4	60,0	25,7		2,9	
Total	7,9	79,4	6,1	3,3	0,6	2,7

Cuadro A.5: Horas semanales trabajadas por proyecto (en %)

PROYECTO	Promedio de horas semanales trabajadas			Total
	Menos de 35 horas	De 35 a 45 horas	Más de 45 horas	
BRASIL - Bahía	48,8	36,6	14,6	100,0
MÉXICO	9,5	23,8	66,7	100,0
COLOMBIA	7,9	15,8	76,3	100,0
REP. DOMINICANA	5,3	42,1	52,6	100,0
BRASIL - San Pablo	7,4	70,4	22,2	100,0
HONDURAS	33,3	25,0	41,7	100,0
EL SALVADOR	9,1	48,5	42,4	100,0
PANAMÁ	8,0	56,0	36,0	100,0
PARAGUAY	5,5	30,7	63,8	100,0
BOLIVIA	13,2	31,5	55,3	100,0
PERÚ	12,0	16,0	72,0	100,0
Total	15,8	35,0	49,2	100,0

Cuadro A.6: Horas semanales trabajadas, por edad (en %)

Promedio de horas semanales trabajadas	Edad	
	15 a 19 años	20 años y más
Hasta 34 horas	46,4	53,6
35 horas y más	26,7	73,3
Total	29,8	70,2

Cuadro A.7: Horas semanales trabajadas, por nivel educativo (en %)

Promedio de horas semanales trabajadas	Nivel educativo	
	Hasta secundaria incompleta	Secundaria completa y más
Hasta 34 horas	39,3	60,7
35 horas y más	11,2	88,8
Total	15,7	84,3

Cuadro A.8: Empleo de TICs en el puesto de trabajo, por proyecto (en %)

PROYECTO	Promedio de horas semanales trabajadas			Total
	Empleo transversal de TIC	Empleo de TIC específica	No empleo de TIC	
BRASIL (Bahía)	70,7	--	29,3	100,0
MÉXICO	61,9	4,8	33,3	100,0
COLOMBIA	55,3	23,6	21,1	100,0
REP. DOMINICANA	42,1	--	57,9	100,0
BRASIL (San Pablo)	55,6	11,1	33,3	100,0
HONDURAS	38,9	38,9	22,2	100,0
EL SALVADOR	30,3	9,1	60,6	100,0
PANAMÁ	60,0	16,0	24,0	100,0
PARAGUAY	42,9	53,9	2,8	99,6
BOLIVIA	58,3	33,3	8,3	99,9
PERÚ	56,0	12,0	32,0	100,0
Total				0,0

Cuadro A.9: Beneficios laborales por empleo de TICs en el puesto de trabajo (en %)

PROYECTO	Beneficios labrales			Total
	Con jubilación	Otros beneficios	Sin beneficios	
Empleo de TICs en servicio al cliente	27,9	44,6	27,5	100,0
Tareas administrativas	34,0	45,6	20,4	100,0
Diagnóstico, reparación y mantenimiento de	16,0	56,0	28,0	100,0
Otros puestos que emplean TICs específicas	18,9	57,6	23,5	100,0
Puestos que no emplean TICs	35,7	40,7	23,6	100,0
Total	29,6	46,3	24,1	100,0

Cuadro A.10: Empleo de TICs en el puesto de trabajo, por nivel educativo (en %)

Empleo de TICs en el puesto de trabajo	Nivel educativo	
	Hasta secundario completa	Más de secundaria completa
Empleo transversal de TICs	50,2	49,8
Empleo de TICs específicas	32,9	67,1
No emplean de TICs	64,2	35,8
Total	15,7	34,9

Cuadro A.11: Satisfacción con el empleo, según nivel educativo de los jóvenes (en %)

Satisfacción con el empleo	Nivel educativo			Total
	Hasta secundario incompleta	Secundario completa	Más de secundaria completa	
Le gusta	76,4	83,0	87,9	84,4
No le gusta	23,6	17,0	12,1	15,6

Cuadro A.12.: Empleo de TICs en el puesto de trabajo, por satisfacción con el empleo (en %)

Empleo de TICs en el puesto de trabajo	Le gusta su trabajo		Total
	Le gusta	No le gusta	
Empleo de TICs	53,6	43,7	52,0
No empleo de TICs	46,4	56,3	48,0

Cuadro A.13: Satisfacción con el empleo, según aplicación de conocimientos y habilidades propias del ámbito laboral (en %)

Aplica conductas adecuadas al ámbito laboral aprendidas en el curso	Le gusta su trabajo		Total
	Le gusta	No le gusta	
Mucho o bastante	72,2	55,5	69,6
Algo, poco o nada	27,8	44,5	30,4

Cuadro A.14: Influencia del curso para conseguir trabajo, según satisfacción con el trabajo (en %)

Le gusta su trabajo	Influencia del curso para conseguir trabajo		Total
	Influyó mucho o bastante	Influyó poco o nada	
Le gusta su trabajo	90,2	66,5	84,4
No le gusta	9,8	33,5	15,6

Cuadro A.15: Beneficios laborales por razones por las que no le gusta el empleo (en %)

Tipo de Contratación	Razones por las que no le gusta el trabajo	
	Principalmente razones objetivas	Principalmente valoraciones intrínsecas
Con jubilación	10,0	90,0
Otros beneficios	51,2	48,8
Sin jubilación	62,0	38,0
Total	46,3	53,7

Cuadro A.16: Beneficios laborales de los empleados, por ingresos mensuales en relación al SM (en %)

	Ingresos mensuales			
Beneficios	Ingresos menores o iguales al SM	Ingresos mayores al SM hasta 50% más	Ingresos mayores al 50% más del SM	Total
Sin beneficios	34,4	47	18,6	100
	35,1	23,4	16,1	24,2
Algunos Beneficios	23,9	48,8	27,4	100
	46,2	46,2	45,2	45,9
Jubilación y otros beneficios	14,8	49,2	36	100
	18,7	30,4	38,7	29,9
Total	23,7	48,5	27,8	100
	100	100		100

Anexo AA

Comparación entre empleados y emprendedores o trabajadores por cuenta propia

De los 389 jóvenes que lograron insertarse laboralmente dentro del total de la muestra, la amplia mayoría lo hacía en la categoría de empleados en relación de dependencia *(*Ver cuadro AA.1*)*.

Los jóvenes que se desempeñaban como emprendedores fueron una baja proporción en todos los proyectos. En Brasil-São Paulo y República Dominicana, todos los egresados se desempeñaban en relación de dependencia, mientras que sólo superó el 15% en El Salvador, Perú y Colombia. En términos generales, desde la concepción inicial, se tendió a privilegiar ampliamente que los jóvenes se insertaran en relación de dependencia, sobre la base del conocimiento de las dificultades habituales del trabajo independiente en jóvenes de los perfiles socio-educativos enfocados por los proyectos.

En el caso de los proyectos que insertaron una proporción mayor de jóvenes en el trabajo por cuenta propia, esa diferencia con el resto se explica en buena parte por el desarrollo de estrategias específicas destinadas a un grupo de jóvenes que fueron desde el proceso de selección, hasta formación específica adicional y apoyos post-curso. Por ejemplo, el proyecto de Perú previó oportunidades extra de formación para jóvenes seleccionados, cuando evidenciaban características emprendedoras y contaban con una idea de negocio. A ellos se les brindó 50 horas adicionales sobre gestión de emprendimientos y una consultoría de un mínimo de 10 horas. Además, vinculó a los jóvenes que querían iniciar emprendimientos con fuentes de crédito. El proyecto de Colombia por su parte, dispuso cinco asesores de autoempleo para la orientación de jóvenes microemprendedores. Estos asesores contaban en promedio con una experiencia mínima de dos años en el adiestramiento de buenas prácticas de la actividad microempresarial. En el proyecto de El Salvador, se apoyó fuertemente la preparación del plan de negocios, consistente en la definición del perfil y en la elaboración del presupuesto de inversión, eventualmente acompañando y hasta respaldando su presentación a instituciones financieras. También influyeron obviamente las oportunidades en el propio mercado de trabajo y la disponibilidad de recursos para iniciar los emprendimientos. Por ejemplo, en el caso de Paraguay existía la intención inicial de promover algunos emprendimientos, pero la falta de recursos para financiarlos llevó a desistir.

Cuadro AA.1: Categoría ocupacional de los jóvenes ocupados, por proyecto (en %)

PROYECTO	Categoría ocupacional	
	Empleados	Emprende-dores
BRASIL - Bahía	93,2	6,8
MÉXICO	87,5	12,5
COLOMBIA	80,9	19,1
REP. DOMINICANA	100,0	--
BRASIL - San Pablo	100,0	--
HONDURAS	92,3	7,7
EL SALVADOR	84,6	15,4
PANAMÁ	96,2	3,8
PARAGUAY	100,0	--
BOLIVIA	92,7	7,3
PERÚ	73,5	26,5
Total	90,5	9,5

Total de casos: 389

¿Cuáles son algunas de las diferencias que se observan en la inserción laboral entre quienes están empleados y aquellos que se desempeñan por su cuenta?[29].
La mayoría de los jóvenes actúan en el sector servicios, siendo los que están empleados en relación de dependencia quienes son levemente más frecuentes en el sector comercio (25% y 19%, respectivamente). Se observa una mayor concentración de los emprendedores en trabajos que implican el uso específico de herramientas de TICs[30]. En cambio, los jóvenes empleados tienden a tener un mayor uso transversal de sus conocimientos de TICs, realizando tareas administrativas o trabajando en empleos que incluyen servicio al cliente *(*Ver cuadro AA.2*)*.

Cuadro AA.2: Empleo de TICs en el puesto de trabajo, por categoría ocupacional (en %)

Puesto de trabajo	Categoría ocupacional		Total
	Empleados	Emprendedores	
Empleo transversal de TICs	52,0	40,0	51,0
Empleo específico de TICs	22,0	43,0	24,0
No empleo de TICs	27,0	17,0	26,0

Un ejemplo de ello, que muestra la dinámica del empleo en TICs específicas para estos jóvenes, es el de Perú. En este proyecto, 26% de los ocupados por cuenta propia, y 12% de los jóvenes en relación de dependencia, lo hacen en ocupaciones donde el uso de TICs define el puesto (por ejemplo, mantenimiento de hardware). Este proyecto trabajó esencialmente con egresados o estudiantes avanzados de institutos técnicos terciarios, para los que la intervención constituyó un reforzamiento de competencias técnicas, pero sobre todo un mayor conocimiento de las "reglas del juego en el mundo del trabajo", que les proveyó tanto la formación socio-laboral, como la oportunidad de pasantía, y la formación específica en gestión de emprendimientos y el apoyo monetario, en el caso de los emprendedores. Es decir, el proyecto consolidó una formación técnica y operó como "puente con la inserción laboral".

Respecto de la dedicación o carga horaria de trabajo de los jóvenes capacitados, la mitad de ellos trabaja más de 45 horas semanales sin distinciones entre empleados y emprendedores, lo cual constituye una carga horaria considerable. Los que trabajan menos de 35 horas son más frecuentes entre los emprendedores (24%) que entre los empleados (16%)[31], y a su vez, los que trabajan entre 35 y 45 horas son más frecuentes entre empleados que entre los emprendedores (35% y 24% respectivamente)[32].

Respecto al tamaño de las empresas en las que trabajan, obviamente los emprendedores se concentran en

[29] Se realiza esta comparación sólo a fines ilustrativos, la escasa cantidad de emprendedores en las muestras no permite un análisis suficientemente fundamentado del tema.
[30] Nos referiremos a ocupaciones que emplean TICs específicas como aquellas en las que la propia definición del puesto se realiza a partir del uso de TICs. Incluimos: utilización de programas de diseño, soporte técnico de software, administrador de trabajo en red; creación de sitios Web; mantenimiento y soporte de sitios Web; diagnóstico, mantenimiento y reparación de PCs; instalación, carga y mantenimiento de bases de datos. En cambio, definiremos como utilización transversal de TICs a ocupaciones donde el uso de TICs es una herramienta para el desempeño de las tareas que lo definen.
[31] Si se excluyera de la distribución general, el proyecto de Brasil-Bahía, que cuenta con un 61% de empleados en condición de becarios o pasantes, y de ellos el 72% trabaja menos de 35 horas, sería mayor la diferencia entre los emprendedores y los empleados que trabajan menos de 35 horas semanales.
[32] En promedio, los microempresarios tienen ingresos algo mayores que los empleados pero la gran dispersión entre los ingresos de los primeros, vinculada también a la cantidad de horas trabajadas, no permite llegar a una conclusión consistente sobre el tema.

empresas pequeñas, pero respecto a los empleados es interesante resaltar que una parte importante de ellos se desempeña en empresas grandes. En efecto, en los Proyectos de Brasil-Bahía, México y Panamá más de 50% de los jóvenes trabajan en empresas de más de cien empleados, lo cual no es habitual en este tipo de proyectos (Jacinto, 1999). Como se vio en el cuerpo del informe, el empleo en empresas más grandes está relacionado positivamente a algunos indicadores de calidad.

international youth foundation®

32 South Street
Baltimore, Maryland 21202 USA
Tel: 410 951 1500
Fax: 410 347 1188
www.iyfnet.org

FOM

USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE