

MINUTA DE ACTIVACIÓN LABORAL FUNDACIÓN EMPLEA HC

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS PARA EL EMPLEO DE LOS JÓVENES

En Fundación Emplea, impulsamos la activación de personas excluidas del mercado del trabajo, fortaleciendo sus competencias para potenciar sus trayectorias laborales.

I. La crisis y sus efectos en el empleo joven

En minutas anteriores hemos dado cuenta de los efectos nocivos de la crisis en el empleo, en especial de las personas inactivas con potencial de activarse y de las mujeres. Son cerca de 1.735.000 las ocupaciones que se han perdido en el período de un año, donde alrededor de 547.000 corresponden a jóvenes de entre 15 y 29 años, un 32%¹.

Mientras la tasa de desocupación a nivel nacional alcanza un 12,9%, ésta alcanza a ser más de 3 veces para el grupo de 15 a 19 años, con un 40,3%; cerca del doble para las personas de 20 a 24 años, con un 27,1%; y, de un 19,5% para el tramo de 25 a 29 años. Y mientras el “desplome” de la tasa de ocupación ha sido estrepitoso, cayendo cerca de 12 puntos porcentuales, a nivel general, en un año; lo ha sido aún más en el caso de los jóvenes, observándose una caída de entre 16 y 17 puntos porcentuales en los jóvenes de 20 a 29 años.

En estas circunstancias, las proyecciones pueden ser poco alentadoras frente a su futuro laboral, educacional y personal, siendo precisamente ésta la sensación que se ha instalado entre ellos: una encuesta aplicada por Fundación Forge revela que, para el caso de Chile, el 54% de los jóvenes entre 18 y 25 años se siente “preocupado” respecto al futuro laboral post coronavirus, mientras que un 12% se siente “abrumado” y un 9% “deprimido”. Solo un 13% se siente “preparado” y un 12% “entusiasmado” (Forge, 2020)². Este escenario concuerda con lo que ha podido develar el Instituto Nacional de la Juventud en julio de este año, a través de su sondeo en torno a la salud mental de las personas: son los tramos más jóvenes los que admiten mayor presencia de estrés o sentirse “bajoneados/as, deprimidos/as, irritables o desesperanzados/as” (INJUV, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020a) los jóvenes entre 15 y 24 años ya tenían 3 veces más probabilidades de estar desocupados frente a las personas de 25 años o más, antes de la pandemia, por lo que los efectos de la crisis podrían afectar aún más esta realidad y aumentar los tiempos de transición entre la escuela y el mundo laboral. Así también, destacan la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los jóvenes frente a los empleadores, ya que un 54% de quienes perdieron fueron desvinculados o sufrieron el cierre de las empresas contratantes; mientras que un 32,4% quedó desocupado luego de terminar un trabajo temporal.

Los principales factores que restringen las oportunidades laborales de los y las jóvenes entre 15 y 24 años son la escasa experiencia laboral y posibilidad de acceder a puestos de trabajo estables y de mejor calidad; la menor probabilidad de participar en sindicatos o asociaciones de trabajadores, la mayor probabilidad de ser despedidos en situaciones de crisis, puesto que los costos asociados a su despido son menores, entre otros (OIT, 2020b).

Esta minuta pretende aportar a esta discusión, presentando orientaciones levantadas desde la experiencia internacional y de la propia experiencia de Fundación Emplea en el trabajo con jóvenes.

¹ Encuesta Nacional de Empleo, trimestre Junio a Agosto de 2020.

² Cabe destacar que el 68% de quienes respondieron esta encuesta eran mujeres y que el trabajo de campo tuvo lugar en mayo de 2020.

2. Orientaciones para apoyar las trayectorias laborales de jóvenes

Orientación	Descripción y casos	Referencias
Fortalecer el servicio de intermediación laboral	<p>Tanto a nivel público como privado, resguardando transiciones de calidad desde la etapa de educación a la etapa laboral, a través de la solución a asimetrías de información y la orientación frente a un plan de trayectoria laboral y/o educacional.</p> <p>En este sentido, se ha mostrado que la intermediación laboral es la medida activa de empleabilidad más costo-efectiva (OIT, 2020c). Eso también llama a los servicios de intermediación ha replantearse las acciones de apoyo que prestan a los jóvenes. La misma fuente presenta los casos de Islandia, Suiza y Austria, donde el staff reorientó sus labores para apoyar la postulación a beneficios de desempleo y nuevos acuerdos laborales.</p> <p>Esto podría hacerse considerando el rol que pueden jugar las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) y agentes privados relacionados a estos servicios, en cuanto a apoyar la postulación y asesorar a los empleadores en el uso de los subsidios recientemente anunciados por el gobierno. En otras palabras, es necesario generar mayor articulación entre las prestaciones de servicios de distintos organismos públicos y privados (BID, 2019), apuntando hacia la creación de acceso al sistema en formato de “ventanilla única”.</p> <p>También se ha dado importancia al rol que tecnologías digitales pueden jugar en el trabajo de intermediación laboral, por ejemplo haciendo uso de big data para vincular a buscadores con vacantes registradas, hacer un match adecuado, facilitar el acceso a seguro de desempleo, capacitación y beneficios, como en el caso del sistema de Corea del Sur (OIT, 2020c).</p>	1, 3, 4, 5, 6
Diseño de rutas de intervención	<p>Lo que permite la focalización en necesidades particulares de los jóvenes, en especial de menores ingresos y bajo nivel educacional. En esta línea CEPAL (2015) planteaba la necesidad de crear rutas o intervenciones más heterogéneas, que reconocieran las distintas brechas, necesidades e intereses, en torno a la educación y el trabajo, tanto formal como informal, así como adecuaciones focalizadas a jóvenes con residencia en zonas rurales, o jóvenes con discapacidad, entre otros, teniendo así presente temas de movilización, adecuación de horarios y duración, necesidades de trabajo-estudio en simultáneo, entre otros.</p> <p>En esta misma línea se pueden complementar las acciones de capacitación, asesoría, intermediación y acompañamiento, con las medidas de incentivo al empleo joven, como lo son los subsidios al empleo³ que podrán financiar hasta el 60% del sueldo bruto de personas jóvenes, mujeres y/o con discapacidad; así como el programa Aprendices⁴, que cubre hasta un 50% del sueldo y entrega una bonificación para incentivar la capacitación. El diseño de rutas debiera contemplar también el acceso a este tipo de mecanismos, así como otros relacionados a las necesidades que más se presentan en la población joven.</p>	1, 2, 3
Ampliar las oportunidades de formación vía online	<p>Extender la oferta que se pone a disposición de los jóvenes vía online, para lo cual es clave tener en cuenta, también, que debe asegurarse la conexión y disposición de los equipo o herramientas digitales necesarias para su total aprovechamiento. Este fortalecimiento debiese considerar también el acompañamiento que se haga en términos de las habilidades “blandas” que puedan ser desarrolladas por los y las jóvenes, así como el cuidado de su entorno psicosocial, el cual puede jugar un rol importante en la continuidad de sus trayectorias educacionales o laborales (CEPAL, 2015).</p>	2, 3, 6
Capacitación e intermediación laboral con foco en sectores u ocupaciones claves, y competencias digitales.	<p>Se requiere poner énfasis en la capacitación e intermediación con sectores o actividades que sean capaces de absorber la oferta de trabajo de parte de los jóvenes. Ejemplos internacionales de esta perspectiva son el “Domestic Work Center” y el “Virtual Reality Skill lab”, proyectos ganadores del Concurso de OIT, Innovación y Competencias⁵, los cuales se ajustan a sus respectivos contextos, el primero apoyando la formación de trabajadoras/es domésticas/os y el segundo para capacitar en procesos específicos de la industria manufacturera.</p> <p>Desarrollar programas innovadores en competencias del siglo XXI y competencias digitales, para lo cual es preciso actuar de forma colaborativa con empresas y empleadores, y así detectar cuáles son las reales necesidades de demanda por competencias (BID, 2019). En el caso del proyecto</p>	1, 3, 4, 5, 6

³ <https://www.subsidioempleo.cl/>

⁴ <https://sence.gob.cl/empresas/noticias/programa-aprendices-abre-postulaciones-2020>

⁵ https://www.ilo.org/skills/projects/skill-up/WCMS_749486/lang-es/index.htm

	<p>“Virtual Reality Skill Lab”, por ejemplo, se identificaron procesos específicos con demanda por competencias, de forma colaborativa con los empleadores.</p> <p>Es importante ampliar el piloto de Marco de Cualificaciones Técnico Profesionales (MCTP)⁶ para que las competencias de los jóvenes provenientes de liceos técnico-profesionales sean reconocidas por certificación, y para que los equipos de estos liceos puedan responder de mejor forma a las demandas del mercado laboral. Una experiencia en esta línea es el Programa Neo, ejecutado en Valparaíso en 2018, el cual pretendía generar un cambio en cómo se concebía el empleo joven, tanto por parte de los liceos como de las empresas, promoviendo el diálogo y la colaboración entre estos (BID, 2013). También propició la instalación de capacidades en los liceos, para efectos de considerar aspectos de orientación laboral en los programas de orientación escolar.</p>	
--	--	--

3. Experiencia de Fundación Emplea en el trabajo con jóvenes y recomendaciones para potenciar sus trayectorias laborales

Fundación Emplea ha trabajado con distintos grupos de personas en situación de vulnerabilidad social y laboral, atendiendo a cerca de 500 jóvenes en los últimos años, de entre 18 y 29 años como participantes de distintas iniciativas: Programa Forjadores, Programa Protagonistas y Programa Empléate, además de programas en colaboración con empresas del rubro forestal, digital y de servicios. Una de estas experiencias es el proyecto “Emplea Tu Futuro”, dirigido a 70 jóvenes, hombres y mujeres, pertenecientes al 40% de mayor vulnerabilidad socioeconómica, con interés de insertarse en el mercado laboral.

El proyecto se basó en un trabajo colaborativo con Fundación Súmate, en el marco del Fondo Chile Compromiso de Todos, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, teniendo que enfrentarse a la peor crisis en décadas, lo que impidió que lograra su meta en términos de inserción laboral a puestos de trabajos dependientes. No obstante, con los ajustes necesarios se pudo entregar apoyo en el desarrollo de competencias sociolaborales y en la preparación de futuros procesos de selección con los jóvenes. Su ejecución dejó aprendizajes que son claves de tener en cuenta para próximas intervenciones, y que se comparten a continuación:

1. **Flexibilidad en los tiempos:** para asegurar la participación en la totalidad de los talleres, fue necesario ajustar la temporalidad de la intervención, reduciendo el lapso de tiempo en que se ejecutaron los talleres sociolaborales a una semana, aportando material adicional vía mail y reforzando la orientación personalizada para trabajar los temas que generaban más dudas o desafíos en los y las participantes.
2. **Disposición de conexión y equipos adecuados:** una vez que la pandemia, y las restricciones de movilidad y proximidad asociadas, hicieron inviable mantener la intervención presencial, el equipo tuvo que pasar de forma rápida el contenido de los talleres a formato audiovisual, ajustando las actividades que se habían planificado. El primer inconveniente fue la disposición de conexión estable a internet. Si bien, la mayor parte de los jóvenes contaban con smartphones o familiares que pudieran facilitarlos, fue necesario entregar una bonificación para financiar conexión prepago y asegurar así la participación de los y las jóvenes.
3. **Intervención mixta y/o multicanal:** relacionado a lo anterior, es necesario tener en cuenta que los jóvenes pueden mostrar cambios repentinos en su nivel de motivación con la intervención y sus actividades propuestas, así como el formato por el cual se da la intervención. En este sentido, el equipo ocupó distintos canales de seguimiento: llamadas telefónicas, videollamadas, envío de cápsulas de video por Whatsapp, envío de material PDF a correo electrónico, videollamadas grupales. Es esta naturaleza mixta y multicanal lo que mantuvo la participación de gran parte de los y las jóvenes.

⁶ <http://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/piloto/piloto-mctp/>

4. **Instancias de preparación y acompañamiento para procesos de selección laboral futuros:** una vez que los procesos de selección fueron paralizando y las convocatorias se volvieron cada vez más exigentes, demandando mayor experiencia laboral o estudios, se hizo imposible cumplir con la meta de colocación laboral. Frente a esto el equipo buscó la forma de mitigar los efectos que puede tener esta discontinuidad laboral en sus trayectorias futuras. Se invitó a los jóvenes a participar de sesiones con mentores voluntarios, quienes contaban con al menos 3 años de experiencia laboral, para que a partir de su experiencia pudiesen recibir orientación frente al tipo de competencias que las empresas requieren y cómo desarrollarlas, entre otros temas. Adicionalmente, se organizaron sesiones de entrevistas laborales simuladas con personas externas al proyecto. Los y las jóvenes valoraron estas experiencias como instancias formativas y de acompañamiento.}
5. **Acompañamiento continuo:** finalmente, se rescata la necesidad y conveniencia de generar acompañamiento personalizado desde la etapa de ingreso de los y las participantes, pasando por su proceso de habilitación laboral, orientación, intermediación y, eventualmente, en la etapa de integración a un puesto de trabajo, reforzando aquellos aspectos que puedan ser más conflictivos o difíciles de superar, para luego dar paso a la autogestión de la propia trayectoria laboral de los y las jóvenes.

Estas propuestas debiesen ser complementadas con medidas que se enfoquen en los empleadores, de modo de sensibilizar en torno a la realidad que viven los y las jóvenes de menores quintiles; incentivar compromisos de creación de empleos; asesorar a las empresas en las mejores metodologías para asegurar una correcta integración al nuevo ambiente de trabajo, así como aplicar enfoque de género al momento de convocar, reclutar e insertar a un nuevo empleado, provenientes de este grupo; entre otras medidas de vinculación con las empresas

Los subsidios que cubren hasta un 60% del ingreso bruto de jóvenes van en la línea correcta, así como los 2.000 cupos puestos a disposición en el Programa Aprendices. Pero son esfuerzos iniciales, comparados con las más de 500.000 ocupaciones perdidas entre la población joven. Es clave que estas medidas vayan acompañadas de formación orientada al puesto de trabajo y de acompañamiento para asegurar una integración exitosa en el puesto de trabajo, así como la orientación necesaria para visualizar un plan de trayectoria laboral con los y las jóvenes, en especial en tiempos de amplia incertidumbre.

Para más información comunicarse con:
Director de Desarrollo, Emplea, Valente Alarcón valarcona@fundacionemplea.cl, (569)96166188
Encargada Área Incidencia en Políticas Públicas, Hogar de Cristo, Mónica Contreras
mcontrerasj@hogardecristo.cl, (569)96541121

Referencias

De orientaciones

- [1] BID (2013) Guía para el diseño de servicios de intermediación laboral de jóvenes en contextos de vulnerabilidad. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/guia-para-el-diseno-de-servicios-de-intermediacion-laboral-de-jovenes-en-contextos-de>
- [2] BID (2019) Desarrollo de habilidades transversales en América Latina y el Caribe. Habilidades del siglo 21. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/habilidades-del-siglo-21-desarrollo-de-habilidades-transversales-en-america-latina-y-el-caribe#:~:text=Habilidades%20del%20siglo%2021%20es,les%20permitan%20crecer%20y%20prosperar>
- [3] CEPAL (2015) La llave maestra de la inclusión social juvenil: educación y empleo. En “Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad” (Ed. Trucco y Ullmann). Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38978/S1500718_es.pdf?sequence=4.
- [4] OIT (2020a) Los jóvenes y la Covid-19: Efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental. Informe de la Encuesta 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf
- [5] OIT (2020c) COVID-19: Public employment services and labour market policy responses. Policy Brief. Agosto de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang--en/index.htm
- [6] OIT (2020d) Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of Jobs. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang--en/index.htm

Otras referencias

- [1] Forge (2020) Covid 19: Impacto en el empleo. ¿Los jóvenes son un grupo de riesgo?. Disponible en: <https://fondationforge.org/archivos/originales/9dd60d22d97888bc9a50c6a569a0b08a.pdf>
- [2] INJUV (2020) Sondeo: Salud mental Covid. Población general 15 y 59 años. Dirección de Estudios Sociales. Disponible en: http://www.injuv.gob.cl/storage/docs/Sondeo_Salud_Mental_COVID_2020_INJUV.pdf
- [3] OIT (2020b). Prevenir la exclusión del mercado de trabajo: Afrontar la crisis del empleo juvenil provocada por la COVID-19. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_749526.pdf