

# La brecha entre las expectativas profesionales de las juventudes y la oferta del mercado laboral en América Latina

**Denisse Gelber & Carolina Castillo**

*Taller Los retos de la inclusión laboral juvenil para una recuperación transformadora*

CEPAL

9 de Agosto, 2022

Santiago, Chile



# Preguntas guía de la presentación

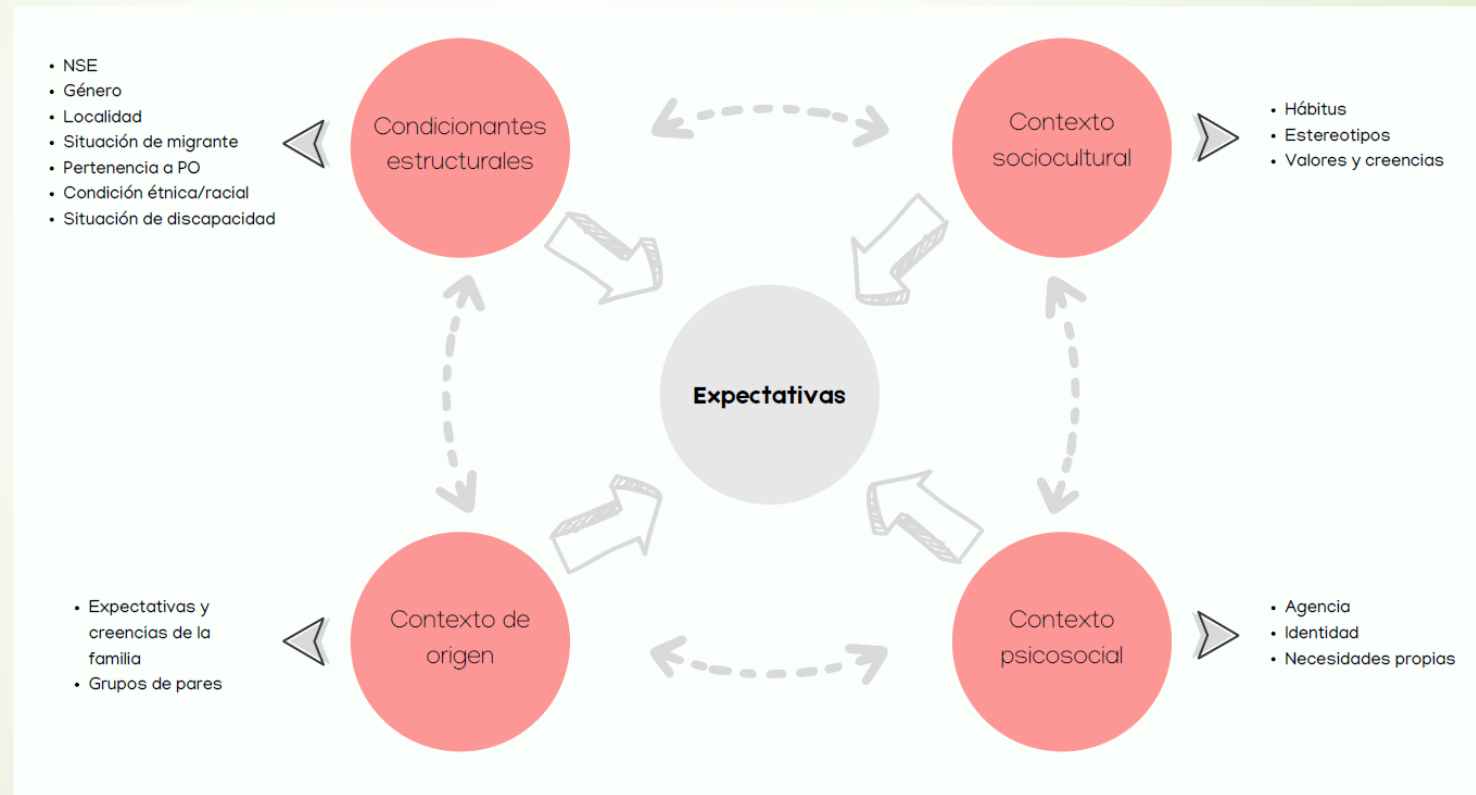
- ▶ ¿Cuáles son las expectativas profesionales de las juventudes en América Latina?
- ▶ Considerando sus competencias cognitivas y socio-emocionales, las demandas del mercado laboral en el marco de la cuarta revolución industrial y los riesgos de la automatización, ¿En qué medida las expectativas juveniles están en sintonía con las oportunidades que el mercado laboral les ofrece hoy y en el mediano plazo?
- ▶ ¿Qué aspectos deberían ser abordados por las políticas públicas para reducir la brecha entre las expectativas profesionales y las oportunidades que ofrece el mercado laboral?




# Punto de partida: Definición de expectativas

- ▶ Son uno de los principales promotores de las trayectorias de vida y bienestar de los individuos, e inciden en la reproducción de la desigualdad socio-económica, por su centralidad en las decisiones y logros tanto educativos como laborales (Blanco, 2021; Goodman et al., 2011; OECD, 2017).
- ▶ Se componen de tres aspectos: deseos de los individuos (metas y preferencias), las creencias de los individuos respecto a la estructura de oportunidades disponible, y sus esperanzas respecto a lo que pueden alcanzar con su propio esfuerzo (Gardiner & Goedhuys, 2020).
- ▶ Se definen a temprana edad pero varían en el tiempo (adaptación / transformación).
- ▶ El desajuste entre las expectativas y las oportunidades del mercado laboral puede repercutir en la salud mental, descontento y migración.


# ¿Cómo se configuran las expectativas?






# Las limitantes de la medición de las expectativas laborales en América Latina

- ▶ No abordan los tres componentes de las expectativas.
- ▶ Dificultades de comparabilidad entre países (falta de acuerdo en los indicadores).
- ▶ Estudios tienden a no ser representativos (resultados no generalizables).
- ▶ Estudios mayoritariamente transversales.
- ▶ No se miden con una periodicidad pre-definida (vigencia de los datos).
- ▶ Mecanismos de recolección de información y reclutamiento (sesgos).




# ¿Qué aspiran las juventudes en América Latina? (I)

- ▶ Son optimistas respecto a sus logros educativos y profesionales (aunque varía cuándo creen que podrán concretarlo) (Millennials).
- ▶ Aspiran a un número pequeño de carreras tradicionales, que no “aprovecha” los cambios esperados en el mercado laboral (Mann et al, 2020).
- ▶ Aspiran a trabajar por cuenta propia, como asalariados en el sector privado o en el sector público, y en empleos que requieren habilidades altas (tareas gerenciales, por ejemplo) (ETET 2012-2015).
- ▶ Zentennials (Global Citizenship Survey): El trabajo no es la prioridad y exigen un balance con la vida personal. En Argentina y Brasil priorizan las oportunidades de desarrollo, seguido de desarrollo de competencias, posibilidades de viaje y contactos (20% en Argentina) y el salario (17% en Brasil).
- ▶ Jóvenes de 18 a 35 años priorizan el salario y la promoción de desarrollo profesional. Las mujeres mencionan la flexibilidad y que su empleo tenga un impacto en la sociedad (Global Shapers Survey).
- ▶ Contar con un buen salario, clima laboral agradable y desarrollo profesional (OIT, 2016).



# ¿Qué aspiran las juventudes en América Latina? (II)

- ▶ Las expectativas se encuentran asociadas al nivel socio-económico (aspiración a la movilidad social) aunque no necesariamente refleje su buen desempeño académico (Mann et al, 2020). Además, las expectativas de jóvenes de NSE alto se encuentran más alineadas con sus oportunidades (Corica, 2012).
- ▶ Los varones tienden a preferir carreras en STEM (Mann et al, 2020); las mujeres valoran la educación como una realización personal y los varones como algo instrumental (Puga et al, 2017); pero independiente de las aspiraciones, consideran que las mujeres tendrán menos chances de alcanzar lo que desean (D'Andrea et al, 2019).
- ▶ Jóvenes de áreas urbanas tienen más expectativas por un empleo estable y bien remunerado (Palomar & Victorio, 2016), mientras jóvenes de áreas rurales priorizan más el empleo pero no tanto al éxito y riqueza (Cazzuffi et al, 2018).
- ▶ Entre los migrantes y jóvenes de pueblos originarios, las expectativas educativas altas van de la mano con una búsqueda por la movilidad social (Zenklusen, 2020; Gutiérrez Ramírez et al, 2018).



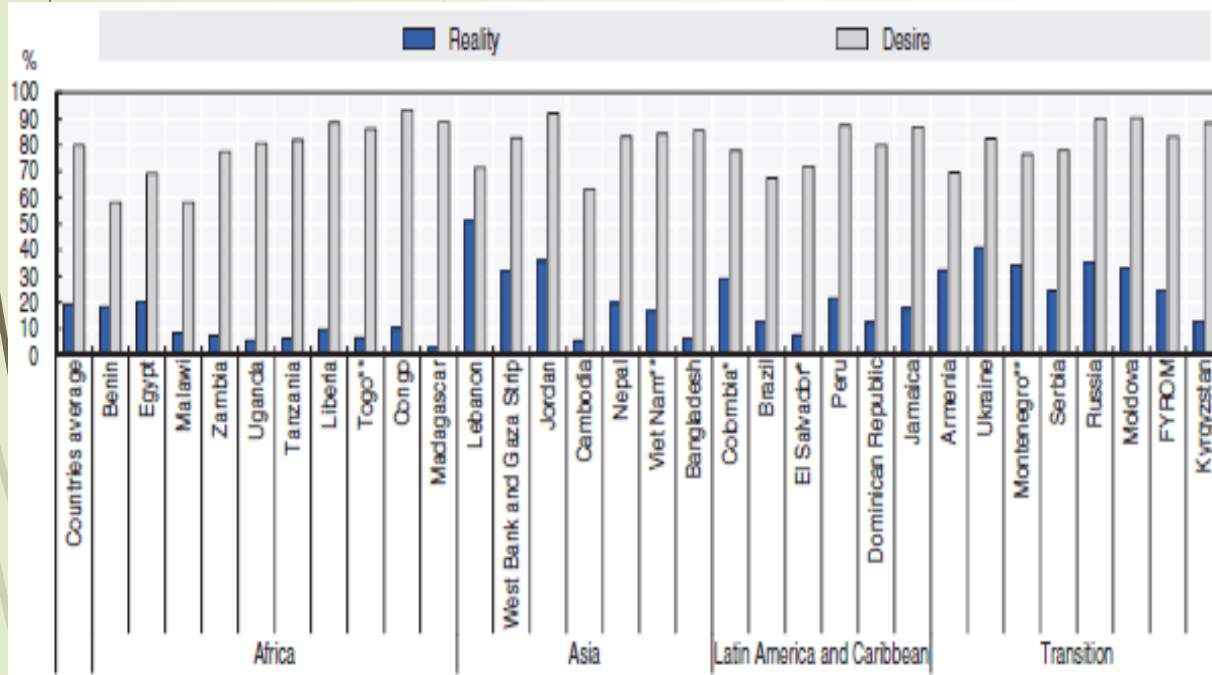
# Expectativas **Vs.** Oportunidades del mercado laboral

- ▶ Las características estructurales del mercado laboral regional no condicen con las aspiraciones de los jóvenes (informalidad, precariedad, alto desempleo juvenil).
- ▶ El mercado laboral de la región no es dinámico (no hay suficiente oferta para la demanda juvenil, por lo que más de la mitad de los jóvenes con educación terciaria no accederá a un empleo de alta calificación).
- ▶ El sector público ofrece escasas oportunidades de inserción laboral (40% de aspirantes, no podrán insertarse) (OECD, 2017).
- ▶ Expectativas de inserción laboral no se encuentran alineadas con sus competencias cognitivas.
- ▶ Las expectativas no se encuentran alineadas con las demandas del mercado laboral (competencias socio-emocionales y cognitivas).
- ▶ Expectativas salariales son poco realistas.

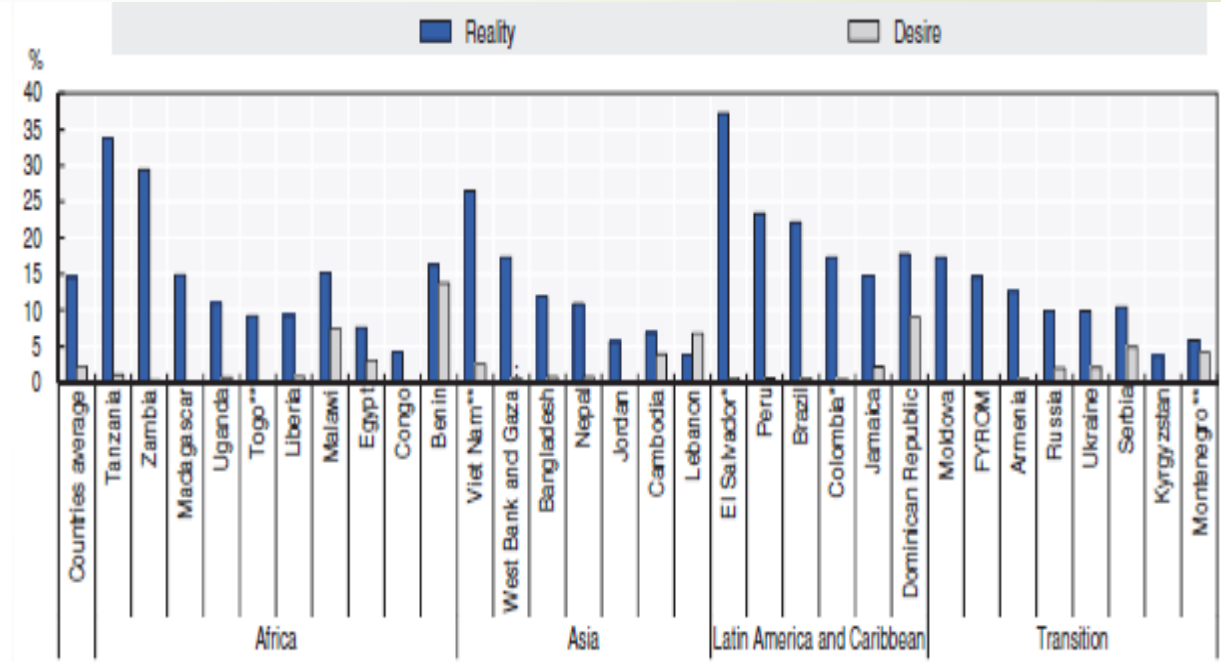


**Gráfico 1. Diferencia entre la distribución de las aspiraciones profesionales y la distribución de ocupados según nivel de calificación y país (%)**

Panel A. Ocupaciones de alta calificación (ISCO 1-3)



Panel B. Ocupaciones de baja calificación (ISCO 9)



Fuente: Figura 3.3, en OECD, 2017.



# Recomendaciones

- Proveer de información a los jóvenes respecto a las habilidades que requiere el mercado laboral hoy día y a futuro.
- Vincular la oferta curricular con los conocimientos y habilidades que requieren los jóvenes para ejercer su ciudadanía plena.
- Regular la oferta de empleos (garantizando salarios mínimos y prestaciones sociales).
- Promover el compromiso de las empresas por el desarrollo profesional del personal (mediante becas y capacitaciones que contribuyan a la formación permanente).
- Considerar los aspectos específicos de la estructura de oportunidades y de los jóvenes (nivel educativo, territorio en que viven) a la hora de diseñar políticas laborales.