

# **JUVENTUD Y MERCADO LABORAL: Brechas y Barreras**

**FLACSO - Biblioteca**

342

331.1  
1980j

331.34 Charlin de Groote, Marcelo; Weller, Jürgen, eds.  
C478 Juventud y Mercado Laboral: Brechas y Barreras.  
Santiago, Chile; FLACSO-Chile; CEPAL, 2006  
252 pp.  
ISBN: 956-205-212-5

MERCADO DE TRABAJO; JUVENTUD; EMPLEO; POLÍTICA LABO-  
RAL; INSERCIÓN LABORAL; DESEMPLEO JUVENIL; DESIGUAL-  
DAD SOCIAL; CHILE.

© FLACSO-Chile Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO-Chile

Naciones Unidas 2006  
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

**BIBLIOTECA - FLACSO - E C**

Fecha: 28 / Nov / 2006

-----

-----

-----

Donación: FLACSO-Chile

LC/R.1231

Inscripción Nº 155.675  
ISBN: 956-205-212-5

Coordinación editorial: Carolina Contreras  
Diseño, Corrección e Impresión: ALFABETA ARTES GRÁFICAS

Julio 2006

FLACSO-Chile  
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura  
Santiago - Chile  
<http://www.flacso.cl>

**REG. 18311**

CUT. 160.1

**BIBLIOTECA - FLACSO**

Este documento fue compilado en el marco de las actividades del proyecto "Integración de jóvenes al mercado laboral (GER/03/99)", ejecutado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en conjunto con la *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GTZ) y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ).

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial de la CEPAL, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de las organizaciones mencionadas.

# Índice

## **Presentación**

REINHARD VON BRUNN ..... 5

## **Prólogo**

JÜRGEN WELLER ..... 9

## **Introducción**

MARCELO CHARLIN ..... 13

## **Requerimientos de la Demanda Laboral**

CARMEN LUZ CAMPUSANO, CAROLINA DE LA LASTRA ..... 25

## **Trayectorias Laborales Juveniles**

CAROLINA DE LA LASTRA, CARMEN LUZ CAMPUSANO ..... 51

## **Trayectorias Laborales de los Jóvenes Chilenos**

MARIANA SCHKOLNIK ..... 83

## **Expectativas y Estrategias Laborales de Jóvenes y Adultos Jóvenes en Chile**

LEANDRO SEPÚLVEDA ..... 127

## **Políticas y Programas de Apoyo a la Inserción Laboral de los y las Jóvenes en Chile**

PAULINA FERNÁNDEZ, MARCELO CHARLIN ..... 169

## **Propuestas sobre Políticas, Programas y Proyectos para el Fomento de la Inserción Laboral de Jóvenes en Chile**

MARCELO CHARLIN, PAULINA FERNÁNDEZ, FRANCESCA CAMELIO ..... 215

# Requerimientos de la Demanda Laboral

*Carmen Luz Campusano\**

*Carolina de la Lastra\*\**

## INTRODUCCIÓN

El objetivo del estudio que da origen al presente capítulo fue “Conocer las prácticas y expectativas del empresariado en Chile con respecto al empleo de mano de obra juvenil”. Paralelamente, interesaba confirmar la visión del empresariado entre representantes de organismos afines.

En términos específicos, el estudio se propuso: 1) recoger información descriptiva de las empresas incorporadas en la muestra, en términos de: actividad, tamaño (volumen de ventas y número de trabajadores), 2) identificar la demanda por mano de obra, con énfasis en mano de obra juvenil, y 3) conocer las experiencias y percepciones respecto de la oferta laboral en dicho segmento, identificando las prácticas de contratación y capacitación.

## METODOLOGÍA

Para lograr los objetivos expuestos, entre julio y agosto de 2004 en la Región Metropolitana, se realizaron, de forma aleatoria, 100 encuestas semiestructuradas a empresas

- \* Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con amplia experiencia en investigación de mercado, estudios sociales y mediciones de clima laboral. Ha trabajado en departamentos de estudios de distintas empresas privadas y asociada a consultoras en el rubro de investigación y desarrollo organizacional.
- \*\* M.A. en Ciencias Sociales de la Universidad de Konstanz, Alemania. Socia principal de KALEIDO, empresa consultora en el rubro de investigación y desarrollo organizacional. Ha participado en múltiples proyectos sociales en diversos países de América Latina. Experta en desarrollo organizacional y gestión de recursos humanos.



segmentadas por sector económico (incluyendo los rubros de: industria, comercio y servicio) y tamaño (diferenciando empresas grandes, medianas y pequeñas). Además de las encuestas a empresarios, se realizaron 10 entrevistas en profundidad a “Informantes Calificados” de gremios, instituciones públicas, institutos de capacitación, empresas que seleccionan y contratan mano de obra juvenil (SOFOPA, ASIMET, ASIQUIM, SENCE, CHILE CALIFICA, INACAP, ROMANOS XII, ATENTO, ADECO, CIEL y otras).

En la segmentación de las empresas encuestadas se tuvo en consideración dos factores: el sector económico y el tamaño de la empresa. Por un lado se buscó mantener una cierta proporcionalidad respecto de la distribución que tienen estas variables en la ciudad de Santiago. Por otro, esta proporcionalidad se adecuó a los objetivos del estudio, privilegiando segmentos de mayor nivel tecnológico y de uso más extensivo en personal calificado. Con estos criterios, quedaron relativamente subrepresentadas las empresas del sector comercio y las empresas pequeñas.

Con respecto al tamaño, se tomaron los siguientes parámetros: empresa grande, la que tiene más de 250 trabajadores; mediana, la que tiene entre 50 y 249 trabajadores, y pequeña, de 20 a 49 trabajadores. La distribución de las 100 empresas fue la siguiente:

Tamaño:	Muestra esperada		Muestra efectiva	
	Frec.	%	Frec.	%
Grande	30	30.0	35	35.0
Mediana	48	48.0	45	45.0
Pequeña	22	22.0	20	20.0

En cuanto al sector económico, se consideraron empresas del sector industrial manufacturero, comercio y servicio. Algunas empresas participaban en dos sectores, por un lado eran productoras y a la vez se definían como comercializadoras de productos que importaban. Estos casos fueron clasificados en función de principal actividad que realizan. La distribución de la muestra para esta variable es la siguiente:

Sector Económico	Muestra esperada		Muestra efectiva	
	Frec.	%	Frec.	%
Industria	34	34.0	32	32.0
Comercio	28	28.0	29	29.0
Servicio	38	38.0	39	39.0

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta investigación, la encuesta a empresas constituye el eje central de indagación. La otra fuente de información proviene de las entrevistas que se realizaron a representantes de distintas instituciones, que arrojan un tipo de información cualitativa, más interpretativa. Se ha optado por integrar el análisis de los resultados de ambas mediciones, ya que esta complementariedad enriquece y facilita la lectura e interpretación de los datos encontrados.

### 1. SITUACIÓN ECONÓMICA Y EXPECTATIVAS DE LAS EMPRESAS

**Resultados económicos:** Se indagó respecto de la situación económica general de la empresa, se comparó esta situación con la de un año hacia atrás y, finalmente, con las proyecciones que perciben hacia el futuro. Los resultados, reseñados a continuación, muestran un panorama general bastante positivo:

Resultados económicos de la empresa		Situación comparada con el año anterior		Posibilidades futuras de la empresa	
	%		%		%
Muy buenos	17.0	Mucho mejor	21.0	Muy buenas	34.0
Buenos	64.0	Mejor	44.0	Buenas	56.0
Regulares	18.0	Igual	28.0	Regulares	7.0
Malos	1.0	Peor	7.0	Malas/muy malas	3.0

**Nivel de inversión:** La consulta se realizó sobre el nivel de inversiones de la empresa en los últimos tres años.

	TOTAL	Sector industria	Sector comercio	Sector servicio	Empresa pequeña	Empresa mediana	Empresa grande
Tecnología	60.0	59.4	51.7	66.7	45.0	64.4	62.9
Infraestructura	51.0	53.1	72.4	33.3	50.0	57.8	42.9
Capacitación	45.0	40.6	51.7	43.6	15.0	46.7	60.0
Ampliación del mercado	35.0	25.0	51.7	30.8	25.0	35.6	40.0

Las empresas entrevistadas tienen, en general, un buen nivel de dinamismo y desarrollo, mostrando un alto optimismo hacia el futuro.

## 2. DOTACIÓN DE PERSONAL

**Dotación actual:** Se consultó sobre lo adecuado de la dotación en varias dimensiones: cantidad, edad, habilidades técnicas y en actitudes y disposición hacia el trabajo. Los resultados, como se detallan a continuación, muestran un alto nivel de satisfacción con la dotación que tienen actualmente en casi todos los aspectos estudiados:

<b>Dotación actual adecuada en:</b>	<b>%</b>
Habilidades técnicas	85.0
Actitudes, valores de las personas	85.0
Cantidad	86.0
Edad	92.0

Por su parte, los que opinan que su actual dotación no es adecuada en habilidades técnicas, argumentan que les falta un mayor nivel de profesionalización y de especialización en su personal. Las deficiencias que manifiestan en aspectos actitudinales y valóricos se centran principalmente en la “falta de responsabilidad” y de “compromiso”. Con menor proporción mencionaron: falta de trabajo en equipo y mala relación entre el personal. El nivel de insatisfacción respecto de la actual dotación, considerando sus distintas características, alcanza valores cercanos al 15%, lo cual no es significativo.

**Dotación futura:** El 58% de los entrevistados estima que la dotación actual no será la adecuada para enfrentar los requerimientos previsibles de la empresa en unos 5 años más.

### 2.1 Observaciones de entrevistados de instituciones

En esta perspectiva general de las empresas, la visión recogida desde las instituciones fue más bien marginal y apunta básicamente a que gran parte del crecimiento del país en los últimos años se debe a la exportación, que en general es una industria altamente calificada y no intensiva en mano de obra, lo cual en parte explica que no haya habido un movimiento equivalente en el mercado laboral, especialmente en las tasas de empleo.

En la misma línea, también comentaron que la pequeña y mediana empresa son las que más ocupan gente y que estas no están creciendo a un ritmo significativo.

## 3. POLITICAS DE PERSONAL: CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Bastante elevado es el porcentaje de empresas que incorpora a estudiantes en práctica. Sería interesante hacer un seguimiento del nivel de contratación de jóvenes que se da

por esta vía. El “entrenamiento en el puesto de trabajo” es la modalidad de capacitación mayormente utilizada y habría un espacio de perfeccionamiento para realizar esta capacitación en forma más sistemática y rigurosa. Se podría considerar que el incentivo para la capacitación en las empresas es relativamente bajo (lo tiene el 39% de las empresas).

A nivel de los resultados globales no hay una percepción generalizada de que la rotación de personal sea alta y constituya un problema. Es probable que los mayores niveles de rotación estén centrados en trabajos de bajo sueldo y poco aporte a la empleabilidad (supermercados). Se reconoce una relativa mayor rotación en los jóvenes que en los adultos. Según la opinión de las empresas, la mayor parte de las veces son los jóvenes los que deciden irse de estas buscando mejores oportunidades laborales.

## 4. EL MERCADO LABORAL

### 4.1 Evaluación de la oferta en nivel educacional

El 82% de las empresas dice encontrar en el mercado mano de obra con el nivel educacional que la empresa requiere. En esta percepción no se observan diferencias significativas entre los segmentos, aunque es ligeramente mejor en empresas grandes y en empresas de servicio. Las principales deficiencias encontradas en la oferta de educación dicen relación principalmente con conocimientos técnicos básicos. En términos generales, cerca del 80% de las empresas consultadas señala que encuentran lo que necesitan en cuanto al nivel educacional requerido.

### 4.2 Evaluación de la oferta en habilidades técnicas

Al tratarse de mano de obra con las habilidades técnicas específicas que la empresa requiere, el nivel de satisfacción respecto de la oferta en el mercado disminuye al 69%. En esta demanda se observan algunas diferencias en los segmentos: hay mayor satisfacción entre las empresas del sector industrial y entre las empresas grandes (78% y 77%, respectivamente). En las empresas pequeñas y las empresas de comercio solo el 35% afirma estar satisfecho con la oferta de habilidades técnicas que encuentra en el mercado.

Una de las hipótesis que podría explicar esta variación entre los segmentos es que las empresas grandes y las del sector industrial tienen sistemas de entrenamiento y capacitación instalados que resuelven la falta de habilidades de los candidatos y, por tanto, tienen menos expectativas de encontrar personas totalmente capacitadas en el mercado. Esta condición posiblemente es menos frecuente entre las empresas más pequeñas.

Entre las deficiencias se mencionaron las siguientes:



- Falta de conocimientos técnicos específicos
- Poca experiencia práctica y preeminencia de conocimientos teóricos
- Deficiencias en manejo computacional
- Débil manejo de idiomas, especialmente inglés

#### **4.3 Cambios en la educación formal en los últimos 5 años**

Alrededor de la mitad de los entrevistados percibe cambios positivos en los últimos 5 años, en cuanto a que actualmente existiría un mayor nivel de capacitación en esta oferta. Incluso se señala, en algunos casos, que existiría una sobreoferta de personal con calificaciones superiores a los requerimientos de la empresa, así como una mayor diversidad en cuanto a las especializaciones. Sin embargo, las empresas pequeñas muestran una mirada menos optimista, aludiendo a que no han sido significativos los cambios en la oferta en este período.

#### **4.4 Evaluación de la oferta en actitudes hacia el trabajo**

El 74% de los entrevistados dice encontrar lo que necesita en términos de valores y actitudes hacia el trabajo. Esta proporción es un poco menor en las empresas del sector industrial y en las grandes (69%).

Consultados por las deficiencias que ven en este ámbito, mencionaron principalmente la “falta de compromiso” y “responsabilidad” frente al trabajo y el desequilibrio entre las expectativas y exigencias que tienen y la disposición hacia el trabajo. También se señaló la existencia de “expectativas de éxito rápido”, “deficiencias en capacidad para trabajar en equipo” y “falta de iniciativa”. Este tema fue explorado con mayor profundidad en otras preguntas referidas específicamente a los jóvenes y se analizarán más adelante.

En lo que respecta a la percepción de cambios en estos aspectos, en los últimos cinco años no hay mayor consenso ya que algunos piensan que han mejorado, evidenciando más intención de superación, mayor eficiencia, responsabilidad y compromiso, mientras que otros opinan justamente lo contrario, encontrando una disminución en el nivel de compromiso y responsabilidad y una mayor dificultad para adaptarse a las exigencias laborales.

#### **4.5 Observaciones de entrevistados de instituciones**

Las entrevistas a informantes de instituciones se centraron en gran parte sobre su percepción del mercado laboral, por lo tanto en estos temas se recogió amplia informa-

ción, la que se reseña a continuación. Es importante destacar que dado el carácter cualitativo de estas observaciones, estas solamente denotan tendencias y aportan elementos o visiones futuras, reflexiones y estudios del tema.

Se detectó bastante consenso en los entrevistados en el diagnóstico general, especialmente en la disparidad que perciben en la oferta de algunas especialidades técnicas y en cuanto a la importancia que se está asignando a las competencias blandas. Las siguientes son las observaciones recogidas sobre estos y otros temas:

*Las empresas varían en su capacidad para definir requerimientos:*

- La empresa grande planifica y puede hacer proyecciones de largo plazo de sus requerimientos futuros de mano de obra.
- La empresa mediana tiene claridad de mediano plazo (un año) sobre su inversión en tecnología
- La empresa pequeña tiene una perspectiva más a corto plazo
- Una diferencia importante entre empresa grande, mediana y pequeña es que en general las grandes tienen sistemas más orgánicos de RR.HH., en el sentido que definen perfiles, competencias, hacen gestión estratégica de personas y tienen mayores posibilidades de contratar nuevo personal.

*Empresas no saben definir sus requerimientos:*

- Las empresas tienden a contratar “profesiones” más que a buscar a la persona con las calificaciones y competencias para hacer lo que se necesita hacer.
- Los empresarios están desinformados respecto de la oferta del mercado en cuanto a competencias específicas. No saben qué es lo que saben hacer las personas que se han formado en carreras nuevas. Tampoco saben expresar sus requerimientos en términos de competencias.
- Hay rubros con mayor madurez en el mercado (las empresas metal-mecánicas) que demuestran tener más claridad en los criterios de diferenciación de competencias y de calificaciones

*Oferta y demanda de competencias blandas (“soft”)*

Fueron muchas las observaciones expresadas sobre este punto y la impresión recogida es que “se está pobre” en lo que son las competencias básicas, o blandas. Del mismo modo, habría la percepción de que el sistema de educación media no estaría siendo exitoso en la enseñanza y entrenamiento de estas competencias. Los comentarios al respecto fueron del siguiente tenor:

- Ha aumentado la demanda por habilidades personales tales como: capacidad para aprender, saber sintetizar, agilidad en la toma de decisiones, capacidad para resolver problemas, disposición y entrenamiento en trabajar equipo con otros, tener manejo informático, capacidad de adaptación al cambio, de integración al equipo y a la empresa, capacidad de innovar, honestidad.
- Se espera que la persona esté sana, que tenga buenas condiciones físicas. Ahora se piden más exámenes físicos y de droga y alcohol. Para muchos trabajos se exige que la persona tenga buena vista.
- Se pide también mayor orientación al cliente y hacia la calidad.
- Muchos puestos de trabajo requieren jornadas con turnos, o
- Piden, más que antes, certificado de antecedentes sin problemas.
- Algunas empresas valoran que el domicilio del trabajador no quede muy lejos de la empresa.
- Se pide que sea despierto, que aprenda rápido y que no sea conflictivo, que sean capaces de desenvolverse con iniciativa propia, con grado de responsabilidad alto.
- Se busca presencia física, presentación personal, especialmente cuando tienen relación con clientes.
- Falta gente mejor preparada en lenguaje y capacidad de expresión.
- El sistema educacional debiera reforzar la formación en valores morales y éticos.

Los empresarios valoran las competencias “blandas” y las competencias “duras” en distintos momentos del proceso de contratación de un nuevo trabajador. La primera selección del postulante se hace en base a criterios de conocimientos y de lo que sabe hacer. En ese sentido, la primera competencia evaluada es la competencia “técnica”. Después, cuando la persona ya está trabajando, entran a jugar las competencias blandas, que, en general, se evidencian más claramente en la práctica. Las competencias genéricas o blandas son relevantes para la permanencia en el puesto de trabajo.

En algunos casos, las expectativas sobre la presencia de ciertas competencias blandas reflejan contradicciones valóricas, propias de los procesos de modernización como el de nuestro país. Son los casos en los cuales se exige personas muy competitivas, pero que al mismo tiempo sepan trabajar en equipo y compartan responsabilidades; también buscan personas obedientes, respetuosas, que al mismo tiempo sean creativas y autónomas.

*Tendencias: la multifuncionalidad y la proactividad*

- Se ha ido desarrollando un nuevo concepto del trabajo: a las empresas les interesa la multifuncionalidad de las personas.
- Para que las personas sean más multifuncionales tienen que tener una competencia básica que es la **proactividad**, es el esfuerzo por estar aprendiendo constantemente, por querer adaptarse. En general, el joven está más cerca de esto que la persona mayor, que ya está más estructurada.
- Tendencia de la oferta a futuro: se valora la posibilidad de complementar conocimientos. Ej. Un técnico de red que además aprende a conducir.

**4.6 Síntesis**

Hay un 17% de insatisfacción con la oferta en términos de educación formal y un 30% de insatisfacción en habilidades y competencias técnicas. La expectativa es contar con una oferta de mano de obra más diversificada y de mayor nivel de especialización. Muchas empresas entrenan y capacitan ellos mismos a su fuerza laboral en temas específicos. Sin embargo, otras, especialmente entre las empresas más chicas, o del sector comercio, tienen la expectativa de contar con personal que sea rápidamente productivo y de encontrarlo enteramente entrenado.

Perciben que ha habido un cambio favorable en la oferta de competencias en educación general y técnica. En lo que respecta a competencias actitudinales y de disposición hacia el trabajo, el nivel de insatisfacción es de un 26% y alude principalmente a falta de "responsabilidad" y de "compromiso".

Ante la consulta directa sobre las competencias que esperan encontrar en el mercado (tanto competencias "duras" como "blandas"), se detectó entre los empresarios un discurso poco elaborado para expresar sus expectativas y requerimientos. Esto se manifestó claramente en la falta de especificación de las características requeridas ya sea al referirse a las competencias técnicas y habilidades como a las competencias "blandas". Esto podría explicarse, en parte, por falta de información de los empresarios de las innovaciones que hay en la calificación de la oferta, en términos de las nuevas especialidades y competencias que están surgiendo. Es posible que estén mirando la oferta con una interpretación "tradicional" y antigua sobre lo que normalmente ya saben que "se puede" encontrar en el mercado. Este enfoque tradicional aparece limitante, tanto para identificar lo nuevo que necesitan en competencias, como para abrirse a la posibilidad de que efectivamente estas puedan estar en el mercado. Por tanto, no las demandan como tales.

Frente a esta percepción más tradicional de la oferta esperada de competencias, las empresas están segmentadas, no todas están en la misma postura. Es pensable que

empresas de un rubro con mayor nivel de desarrollo tecnológico estén más interiorizadas de lo que necesitan y de lo que hay como oferta. En este sentido, empresas con definiciones más precisas de las competencias que requieren, salen al mercado a buscarlas y si no las encuentran se acercan a institutos de educación o capacitación y hacen convenios con ellos para formar personas en esa línea. (Por ejemplo, empresas automotrices que actualmente necesitan mecánicos especializados para atender las partes computarizadas de los motores).

Otras empresas tienden a “quedarse con lo que encuentran”, aunque no satisfaga sus requerimientos totalmente o los sobrepase, como se da el caso de contratar ingenieros para funciones más técnicas.

Los informantes entrevistados muestran un mayor dominio del tema que los empresarios y tienen un diagnóstico más crítico en esta dimensión del mercado laboral. En un sentido, confirman esta interpretación argumentando que los empresarios “no saben lo que necesitan”.

## 5. INSERCIÓN DE LOS Y LAS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL

### 5.1 Contratación de jóvenes en los últimos 5 años

Prácticamente todas las empresas (97%) habían contratado personas menores de 29 años en los últimos 5 años. Un poco más de la mitad (55%) de los que contrataron personas menores de 29 años en ese período, buscaba expresamente contratar jóvenes. El resto solamente buscaba personas y seleccionaron a jóvenes por alguna otra razón. Esto es bastante parejo en los distintos segmentos con solo una ligera mayor proporción entre las empresas pequeñas.

### 5.2 Medios utilizados para la contratación de jóvenes

Es interesante destacar que, lejos, el medio mayormente utilizado por casi todos los segmentos es “la recomendación de terceros”. Este factor da cuenta de dos elementos de la cultura de nuestro país. Por un lado, muestra la importancia y valor que se le asignan a la estructura de redes y, por otro, la búsqueda de soportes para validar la confianza en el otro. Este medio es claramente más importante en las empresas de servicio y en las empresas medianas y pequeñas.

### MEDIOS UTILIZADOS CON MAYOR FRECUENCIA PARA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES

	TOTAL	Sector industria	Sector comercio	Sector servicios	Empresa pequeña	Empresa mediana	Empresa grande
	%	%	%	%	%	%	%
Recomendaciones de terceros	46	38	38	61	42	51	43
Resultados test psicológicos	37	31	34	45	11	24	69
Prácticas laborales	26	31	21	26	16	24	34
Avisos en los diarios	21	16	28	21	26	18	23
Contactos con establecimientos	21	22	17	24	16	11	37
Subcontrataciones	5	6	7	3	0	2	11
Anuncios en la puerta empresa	2	3	3	0	0	2	3

### 5.3 Proceso de selección en contratación de jóvenes

Se calificó con una nota (en una escala de 1 a 7) varios aspectos que se consideran relevantes en el proceso de selección en la contratación de jóvenes y que responden a ciertas hipótesis que existen a nivel de sentido común, pero también en la literatura. Estas hipótesis se refieren, entre otros temas, a eventuales prácticas discriminatorias dadas por lugar de residencia o elementos de la presentación personal.

Nivel de experiencia específica. En el proceso de contratación de jóvenes, el 36% de las empresas le asigna alta importancia al nivel de experiencia específica, acorde a lo que requiere la empresa. Este factor se destaca muy especialmente en las empresas del sector comercio y en las empresas medianas, mientras que en las empresas grandes le asignan poca importancia. Pareciera que las empresas de mayor tamaño son más estructuradas y tienden a entrenar y capacitar a las personas.

### VALORACIÓN DEL NIVEL DE EXPERIENCIA ESPECÍFICA QUE REQUIERE LA EMPRESA

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	
Notas 6 y 7	36	28	<b>45</b>	36	30	<b>49</b>	23
Nota 5	32	38	31	28	30	33	31
Notas 1 a 4	31	34	24	33	35	18	<b>46</b>
No responde	1	3	5				
PROMEDIO	4,9	4,7	5,1	4,9	4,6	5,3	4,4

Algunas observaciones recogidas entre los que asignaron una menor importancia aluden a que la empresa se encarga de capacitarlos y, por otro lado, hay cargos que no requieren de mayor experiencia.

**Presentación personal:** El 68% de las empresas considera importante la presentación personal (notas 6 y 7). Esta valoración se da en todos los segmentos, destacándose el sector comercio. El sector industrial le asigna una relativa menor importancia a este factor. Justificando esta importancia, comentaron que la buena presencia facilita la comunicación y la empatía, denota seriedad y formalidad y principalmente es la imagen de la empresa ante el público.

**VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LA PRESENTACIÓN PERSONAL**

	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria %	Comercio %	Servicio %	Pequeña %	Mediana %	Grande %
Notas 6 y 7	68	59	79	67	65	73	63
Nota 5	22	25	17	23	25	18	26
Nota 1 a 4	9	16	3	8	5	9	11
No responde	1	0	0	3	5	0	0
PROMEDIO	5.9	5.6	6.2	5.8	5.9	6.0	5.7

**Barrio de origen.** Como se observa en los resultados en la siguiente tabla, en general le asignaron muy poca importancia al lugar de origen, siendo la empresa pequeña la que marca la diferencia. Es posible que existan algunos prejuicios al respecto y que no se hayan explicitado. Las observaciones recogidas, más que a un tema de contenido social, se refieren a la expectativa de que vivan cerca del lugar de trabajo por los problemas del tráfico, la puntualidad, etc.

**VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA DEL BARRIO O COMUNA DE ORIGEN**

	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria %	Comercio %	Servicio %	Pequeña %	Mediana %	Grande %
Notas 6 y 7	10	3	17	10	25	7	6
Nota 5	13	22	7	10	5	16	14
Notas 1 a 4	75	75	72	77	65	78	77
No responde	20	0	3	3	5	0	3
PROMEDIO	2.7	2.6	2.7	2.7	3.4	2.6	2.4

Actitud, disposición para el trabajo. Hay total consenso de que esta es la variable más importante. Se refiere al compromiso, actitud positiva, ganas de trabajar, disposición para trabajar en equipo, amabilidad, etc. Se observa en la tabla, a continuación, que prácticamente la totalidad de las empresas, independientemente del sector y tamaño, valoran con nota entre 6 y 7 la actitud y disposición de los y las jóvenes frente al trabajo.

#### VALORACIÓN DE LA ACTITUD / DISPOSICIÓN

TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
	Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
%	%	%	%	%	%	%
Notas 6 y 7	97	100	95	95	100	94
Nota 5	2	0	3	0	0	6
Notas 1 a 4	0	0	0	0	0	0
No responde	1	0	3	5	0	0

**Otras variables:** Además de lo mencionado, ante la consulta de qué otras variables utilizan, se refirieron a capacidades generales más que específicas, tales como el conocimiento y capacidad de uso de otros idiomas, especialmente el inglés, la facilidad de expresión verbal, los deseos de superación, etc.

#### 5.4 Razones para contratar jóvenes

Con una pregunta abierta, relacionada con las anteriores calificaciones, se les preguntó por las principales razones que tienen las empresas para contratar jóvenes. Las respuestas fueron clasificadas temáticamente y muestran algunos énfasis interesantes desde el punto de vista de los segmentos. La tabla a continuación muestra las principales observaciones recogidas en el tema:

#### PRINCIPALES RAZONES PARA CONTRATAR JÓVENES

TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa			
	Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande	
%	%	%	%	%	%	%	
Porque se ajustan más al perfil requerido (mejor desempeño en labores físicas, adecuación al cambio, etc.)	23	31	28	13	16	27	23



	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria %	Comercio %	Servicio %	Pequeña %	Mediana %	Grande %
Mayor capacidad y conocimientos, mejor manejo computacional o tecnológico	19	16	14	26	32	18	14

#### PRINCIPALES RAZONES PARA CONTRATAR JÓVENES

	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria %	Comercio %	Servicio %	Pequeña %	Mediana %	Grande %
Para formarlos de acuerdo a las necesidades de la empresa	15	19	10	16	21	18	9
Por la flexibilidad, adaptación, capacidad de aprendizaje	14	19	14	11	16	13	14

#### 5.5 Características propias de los jóvenes consideradas en la decisión de contratarlos

Existen algunas hipótesis sobre cómo ciertas características de los jóvenes hacen que ellos sean una fuerza laboral atractiva para las empresas. Algunos de estos rasgos fueron mencionados espontáneamente en la pregunta abierta que se analizó arriba. Con el objeto de confirmar tendencias sobre la veracidad de estas hipótesis, se les pidió que calificaran el nivel de importancia que asignan a algunas de estas características en la decisión de contratar jóvenes. Se utilizó una escala de cuatro alternativas con las categorías: muy importante, importante, poco importante y ninguna importancia.

**Capacidad de aprender.** Esta característica es claramente la más valorada en la decisión de contratar mano de obra joven. El 95% la calificó como muy importante e importante. Como se aprecia en la tabla a continuación, las empresas de servicio y las empresas pequeñas son las únicas –y en forma poco significativa– que muestran algún nivel de respuestas en las calificaciones de menor importancia:

## CAPACIDAD DE APRENDER

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	%
Muy importante	76	81	83	67	50	82	83
Importante	19	16	17	23	40	11	17
Poco importante	1	3	0	0	0	2	0
Ninguna importancia	4	0	0	10	10	4	0

**Mayores habilidades con la tecnología.** Este rasgo es el segundo en importancia de acuerdo a las calificaciones que se le asignaron. El 85% lo considera importante o muy importante. Una relativa mayor importancia le asigna a este factor las empresas de servicio y las empresas grandes.

## HABILIDADES CON LA TECNOLOGÍA

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	%
Muy importante	54	47	52	62	50	51	60
Importante	31	38	28	28	35	29	31
Poco importante	10	13	17	3	10	11	9
Ninguna importancia	5	3	3	8	5	9	0

**Mayor flexibilidad.** Esta característica fue calificada como muy importante e importante por el 83% de los entrevistados, y aunque es importante para todos los segmentos, es relativamente menos valorado en las empresas pequeñas y en las empresas de servicio.

## MAYOR FLEXIBILIDAD

	TOTAL	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
	%	%	%	%	%	%	%
Muy importante	47	38	41	59	45	44	51
Importante	36	50	41	21	30	40	34
Poco importante	6	3	10	5	5	4	9
Ninguna importancia	11	9	7	15	20	11	6

**Salarios más bajos.** Un poco menos de la mitad de los entrevistados (48%) calificó esta variable como un factor importante al momento de contratar jóvenes. Es posible que exista una subdeclaración en este tema, y que en la realidad tenga mayor importancia. Sin embargo, aparece consistentemente bajo en los distintos segmentos, como se puede apreciar en el cuadro a continuación. Una ligera mayor importancia le asignan a este factor las empresas de comercio y las empresas pequeñas.

**SALARIOS MÁS BAJOS**

	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
		%	%	%	%	%	%
Muy importante	11	3	10	18	0	11	17
Importante	37	38	45	31	55	38	26
Poco importante	32	25	38	33	25	27	43
Ninguna importancia	20	34	7	18	20	24	14

**Menores exigencias de condiciones laborales.** Solamente el 23% calificó como importante o muy importante el que la contratación de jóvenes representara una menor cuota de exigencias laborales, contribuyendo de esta manera a facilitar la contratación. De hecho, a varios de los entrevistados les sorprendió la consulta, lo cual es un indicador de la poca relevancia de esta variable como factor de decisión al momento de la contratación de esta mano de obra.

**MENORES EXIGENCIAS DE CONDICIONES LABORALES**

	TOTAL %	Sector económico			Tamaño de la empresa		
		Industria	Comercio	Servicio	Pequeña	Mediana	Grande
		%	%	%	%	%	%
Muy importante	4	3	3	5	5	7	0
Importante	19	13	34	13	15	20	20
Poco importante	39	44	31	41	35	38	43
Ninguna importancia	38	41	31	41	45	36	37

### 5.6 Características de los jóvenes favorables y limitantes para el mundo laboral

Se consultó si, además de lo ya mencionado, había otras características de los jóvenes que fueran facilitadores o limitantes para el mercado laboral. En el primer caso se

mencionó la capacidad de innovación y la creatividad en primer lugar y luego la capacidad de adaptarse al cambio, en segundo lugar. Entre los aspectos limitantes se destaca la falta de disciplina laboral (irresponsables, impuntuales), la falta de compromiso con el trabajo y lo impacientes que son.

### 5.7 La subjetividad en el discurso ante los jóvenes

Al final de la encuesta se pidió al entrevistado que completara unas frases de la forma más espontánea posible. Los resultados de esa indagación se codificaron y se presentan a continuación.

Lo mejor de los jóvenes en el trabajo es...	%
Energía, vitalidad, alegría, dinamismo	38.0
Compromiso, disposición, responsabilidad, buena actitud	18.0
Espíritu de superación, empeño, proyección	18.0
Adaptabilidad, ductilidad, flexibilidad	12.0
Iniciativa, creatividad	10.0

Lo peor de los jóvenes en el trabajo es...	%
Irresponsabilidad, falta de compromiso, impuntualidad	44.0
Indolencia, rebeldía, indisciplina	11.0
Impulsividad, impaciencia, irreverencia	9.0
Inmadurez, desorientación, poco capacitados para enfrentar dificultades	9.0
Falta de experiencia	7.0
Quieren surgir sin esfuerzo, altas expectativas sin saber lo necesario	5.0
Desmotivación, apatía	4.0

Yo de inmediato contrataría a un joven que...	%
Tenga iniciativa, entusiasmo, interés	44.0
Tuviera capacidad profesional/técnica, que se ajuste al perfil requerido	26.0
Posea las características de honestidad, responsabilidad, respeto, disciplina	20.0

Yo nunca contrataría a un joven que...	%
Parezca ser flojo, irrespetuoso	34.0
Esté desmotivado, desganado, que no tenga metas,	24.0
Tenga mala apariencia: tatuajes, aros y pelo largo en varones, desaseado	17.0
No posea las características profesionales necesarias	8.0
Que tenga problemas de drogas, alcohol	8.0
Que tenga malos "antecedentes" legales	3.0

Quando un joven llega a un trabajo, él o ella esperan...	%
Encontrar condiciones afectivo-laborales: buena comunicación, ser acogidos	47.0
Desarrollo profesional, surgir, desarrollarse	25.0
Retribución, dinero, éxito	20.0

Quando una empresa contrata a un joven espera...	%
Actitudes "pro trabajo", compromiso, disponibilidad, empeño, iniciativas	55.0
Buen desempeño, que cumpla con las expectativas	34.0
Estabilidad laboral: que se quede, que permanezca	9.0

### 5.8 Observaciones de entrevistados de instituciones

Se pidió a los informantes claves sus opiniones sobre la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. La mayoría de los entrevistados tenía algún tipo de vinculación con este tema, incluso los representantes de gremios (SOFOFA, ASIMET Y ASIQUM), a raíz de los liceos técnicos y del sistema dual que utilizan. Se reseñan a continuación sus observaciones:

#### *Segmentación de jóvenes*

No se puede hablar de jóvenes en general porque hay de todo, los jóvenes están muy segmentados en cuanto a su relación con el mundo laboral. Variables que los diferencian:

- Edad: los que tienen 18 años y buscan trabajo son distintos que los que ya tienen 25.
- Responsabilidad familiar: los que ya están casados o tienen responsabilidades familiares son distintos de los que no lo están
- Nivel socioeconómico: mayor o menor recursos y nivel cultural de los distintos estratos
- Nivel de formación para el trabajo (empleabilidad): si son profesionales, si tienen la formación profesional o técnica demandada en el mercado, etc.
- Actitud hacia el trabajo
- Los jóvenes que trabajan como medio de subsistencia
- Los que trabajan para conseguir plata para otras cosas, el trabajo no es más que un instrumento. Marcan el paso, les interesa sobre todo el sueldo
- Los que trabajan para desarrollarse personalmente, realizarse en algún ámbito
- Los que les interesa aprender, tener práctica, y no están tan preocupados del sueldo.

- Los que están concientizados de que tienen que estudiar y se esfuerzan y trabajan y estudian

### *Expectativas*

- Entre los que estudiaron hay algunos que sienten que lo que aprendieron tiene cierto valor de mercado y piden altos ingresos, aunque no tengan práctica y experiencia (sucede mucho entre los ingenieros comerciales)
- Los jóvenes que provienen de los sistemas dual tienen una enorme ventaja sobre los demás: aprenden competencias laborales
- Los jóvenes tienen una percepción distinta de la relación dinero-esfuerzo, a veces prefieren no trabajar por el dinero que les ofrecen
- El joven busca que el trabajo sea compatible con aspectos más personales (familia, estabilidad)
- Buscan horarios que les faciliten otras actividades
- Desarrollo y crecimiento personal
- Satisfacción de intereses vocacionales
- Al ingresar al trabajo, algunos se conforman con lo que les pueda brindar el trabajo, teniendo claro que tienen incompetencia. Otros optan más por el tema financiero (“no trabajo por \$ 180.000”). Estos últimos fracasan más porque toman más tiempo y tienen que reinsertarse.
- En la sociedad hay una alta valoración del hecho de ser profesional, eso genera expectativas laborales (ejemplo, un caso de ingenieros en prevención de riesgo en una empresa molestos porque se les corrige la ortografía y se les enseña a hacer informes técnicos, cuando ellos dicen que no harán informes, “eso lo hace la secretaria”).
- En seis meses la persona ha adquirido nuevas habilidades, ahí la empresa debería dar aumento de sueldo. Si no lo da, muchas veces el joven hace gestiones para buscar otro trabajo.

### *En la oferta laboral de jóvenes hay deficiencias en competencias básicas en:*

- Lenguaje: poca capacidad de escuchar, de comprender
- Hablar: problemas de articulación, de dicción
- Escribir: Problemas de ortografía, de redacción, de organizar las ideas en un texto escrito

- Lectura: Les cuesta leer, no tienen el hábito, incide en la capacidad para actualizarse
- Comunicación: poco entrenamiento en comunicarse con adultos, dificultades para trabajar con otros
- Vocación de servicio: poca amabilidad y trato en relaciones cliente-empresa
- Hay *handicaps* sociales: la pronunciación, la vestimenta, el lenguaje.

### *Aspectos negativos*

- Hay una falta de compromiso con el trabajo.
- Quieren ganar más dinero que el que corresponde al cargo
- Quieren las cosas muy rápido.
- Tienen poco espíritu de sacrificio. Se dan por vencidos muy fácilmente, abandonan el camino rápidamente, tienen mayor rotación.
- No tienen la formación del adulto, se relacionan con menos respeto con los demás y con los jefes. Confían más en los conocimientos entregados que en la práctica adquirida. No reconocen jerarquía
- Llegan desubicados, van con visión de “adáptese el mundo a mí”
- Difícil empatía con el que no es de su generación
- Memorizan, no emplean los conceptos, cuando lo que se necesita es plantear los problemas y resolverlos.

### *Aspectos positivos*

- En la juventud hay mucha responsabilidad. Son inteligentes, están cuidando el trabajo a pesar de conflictos. La pega no está regalada.
- Los jóvenes cuando se le dan las condiciones y se los trata bien, son responsables. Valoran el que los eduquen
- Los jóvenes son personas con buenos estados de ánimo.

### *De su trabajo valoran:*

- Estabilidad
- Sueldo

- Horario
- Cercanía del lugar laboral de la casa (sobre todo cuando el sueldo es bajo)
- Poder capacitarse en la misma empresa
- Ambiente laboral, respeto, motivación a trabajar por jefe y compañeros
- Las empresas más valoradas por los jóvenes son las que son bonitas, bien instaladas, que tienen otra mirada.
- Les importa mucho el ambiente, el lugar, el sentirse a gusto en el entorno de trabajo, el trato

### 5.9 Síntesis

Las empresas muestran un alto nivel de contratación de jóvenes, con una clara valoración de sus atributos genéricos. Los medios mayormente utilizados para la contratación son la recomendación de terceros y las prácticas laborales. Esta última tiene implicancias en políticas públicas y tal vez se podría idear algún estímulo para la contratación definitiva en la empresa una vez terminada la práctica.

En cuanto a lo difundido de la práctica de contratación basada en la recomendación de terceros, aparece relevante la importancia de las redes sociales, tema que requiere de un mayor análisis y de estudios específicos. La validación de competencias (y de confianza) que se hace a través de la información que proporciona el tercero, de algún modo compensa la falta de certificación oficial y estandarización de las competencias.

Se destaca la importancia que, en el proceso de selección, asignan a la presentación física y a la actitud y disposición hacia el trabajo. De los rasgos propios de la fuerza laboral joven valoran especialmente *“la capacidad de aprender”* y *“la habilidad con la tecnología”*.

En la percepción de los informantes entrevistados se destacan las observaciones en torno a la segmentación del universo de jóvenes como fuerza laboral. Afirman que hay distintos tipos de jóvenes, que muestran variantes tanto en el proceso de inserción como en el comportamiento laboral. Varios coinciden que son muchos los factores que los diferencian, además de los recursos y herramientas laborales con que se insertan al mercado. Según opinaron, entre estos factores que inciden están: el subsegmento etario (los menores de 25 años y los mayores de 25 años), el tener responsabilidades y compromisos familiares y sus propias expectativas de desarrollo profesional que incide en disponer de una visión a más largo plazo.



## **6. OBSERVACIONES SOBRE EL MERCADO LABORAL Y SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS RELATIVAS A EDUCACIÓN Y EMPLEO**

A pesar de que esta investigación se basó principalmente en la encuesta a los empresarios y en ella no hay preguntas directas sobre su opinión acerca de las políticas públicas, parece interesante reflejar aspectos coincidentes entre la visión de los empresarios y comentarios de los informantes calificados que podrían aportar al proceso de revisión de orientaciones y de políticas relativas al mercado laboral de jóvenes.

### **Acercamiento educación-empresa**

Se detecta una mayor preocupación y consiguientes acciones que llevan a acercar la educación para el empleo a las necesidades de las empresas. Esto se observa con mayor fuerza en establecimientos privados, como INACAP, universidades, y también en liceos técnicos administrados por asociaciones empresariales, quienes se contactan con las empresas para conocer sus necesidades adaptando con estas sus mallas curriculares.

### **Mayor oferta y mayor interés por estudiar**

Ha aumentado explosivamente la oferta educacional, tanto en número de instituciones como en variedad y en alternativas de horario. Esta oferta responde a necesidades de los jóvenes que les permite estudiar mientras están trabajando.

### **Otras mejoras en la oferta**

Se reconocen avances en los estudios modulares, lo cual es altamente relevante para poder seguir calificándose mientras se trabaja. Se reconocen también mejoras paulatinas en el contenido de los estudios, especialmente en habilidades personales requeridas para el mundo del trabajo.

### **Debilidades de la oferta pública de educación**

En el proceso de mejora no se detecta un protagonismo de la oferta proveniente de la educación pública básica y media. Más bien se le reconocen debilidades que afectan seriamente la empleabilidad de los jóvenes que egresan de ella y les ponen en desventaja frente a otros establecimientos privados y semiprivados. La adecuada orientación a los oferentes de formación para el empleo aparece como un espacio de mejoramiento para el Estado.

### **Debilidades en la ejecución de la capacitación técnica**

Con relación al Estado, se percibe que su problema es también de ejecución y control de la oferta educacional para el trabajo.

### **Formaciones que no sirven**

La gran oferta de carreras, de formación y capacitación de toda índole, sin embargo, no siempre responde a las necesidades reales del mundo laboral, tanto en su contenido como en su calidad. El simple hecho de haber estudiado no garantiza que la persona sea atractiva o cuente con competencias para el mundo del trabajo.

### **Desvalorización de lo técnico**

Se critica la concentración de los recursos públicos en la educación superior, que según varios interlocutores están generando sobreoferta, y la falta de apoyo para las carreras técnicas, identificadas como clave para el desarrollo de la economía. Se propone dar becas y fomentar la educación técnica por parte del Estado. Este aspecto no parece estar contemplado en las políticas públicas actuales. Asociado a la falta de apoyo al sistema técnico, se percibe una desvalorización de estos estudios, tanto entre los estudiantes como también entre las empresas.

### **Desvalorización del trabajo operativo**

Esto encuentra un eco cultural, ya que socialmente se valora poco el trabajo operativo y/o manual, prefiriéndose el trabajo “de cuello blanco”.

### **Mayor coordinación entre educación y trabajo**

Como reflejo de los avances logrados y las deficiencias encontradas, se reconoce la ventaja de integrar y acercar las dependencias del Ministerio del Trabajo con el Ministerio de Educación para ajustar y llevar a cabo las políticas para el mejoramiento de la oferta educacional laboral.

### **Necesidad de mayor orientación vocacional**

La amplia oferta, que en principio es propicia para una mejor formación, genera a la vez confusión al potencial usuario. La existencia de estudios que no agregan valor para la empleabilidad a pesar del tiempo, los esfuerzos y los recursos invertidos por la persona,

así como la falta de calidad de muchos estudios técnicos, despiertan la necesidad de mayor orientación vocacional, por un lado, y mayor información sobre la aplicación real de la oferta, por el otro. En este sentido, la orientación vocacional e información sobre empleabilidad que desea instalar Chile Califica parece el camino correcto.

### **Orientación al mundo empresarial y certificación de competencias**

En la desorientación general sobre oferta, requerimientos empresariales y conocimientos reales de los postulantes a un empleo, surge la necesidad de un mecanismo que dé garantías a los integrantes del sistema. En este contexto, aparece la certificación de competencias como alternativa actualmente impulsada por el Estado con el apoyo del sector privado.

### **Reconocimiento del sistema dual**

Destaca el reconocimiento que los empresarios y los informantes calificados hacen del sistema dual, cuyos egresados tienen alta empleabilidad, y cuya formación se considera equivalente, si no mejor, a los estudios posteriores en Centros de Formación Técnica. El sistema dual al parecer garantiza al empresario que su alumno está preparado tanto técnicamente como en cuanto a habilidades personales. Por parte de los informantes clave se detecta que el énfasis realizado en gobiernos anteriores para fomentar este sistema ha decaído fuertemente, siendo mantenido principalmente por las asociaciones empresariales.

De los comentarios anteriores se desprenden algunas preguntas acerca de las políticas públicas relativas a educación y empleo, siempre con miras a generar una mayor empleabilidad de las personas y mejor trabajo en las empresas:

- ¿Se estará haciendo lo suficiente para fortalecer las formaciones y carreras técnicas?
- ¿Es posible generar mayor planificación y coordinación público-privada en torno a la oferta de formación pública?
- ¿Habrá la capacidad suficiente en el sistema para asegurar una ejecución adecuada, y en el caso de que faltara, cómo impulsarla?
- La coordinación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo: ¿puede reforzarse más allá de la experiencia de Chile Califica para generar mejores resultados?
- Dadas las altas necesidades de vincular lo público y lo privado, de profundizar el desarrollo de competencias, de fortalecer la información sobre estudios, empleabi-

lidad y orientación vocacional: ¿será suficiente la actual capacidad instalada de Chile Califica?

- Si se considera la importancia de la práctica previa para entrar a un empleo, y se observa la alta valoración de la formación dual por parte del empresariado y su impacto en la empleabilidad: ¿el esfuerzo y la inversión que realiza el Estado en programas que considera prácticas laborales y en la formación dual estará siendo el adecuado con relación a otras iniciativas?

## 7. PRINCIPALES CONCLUSIONES

El estudio arrojó una serie de datos e información para realizar distintos tipos de análisis y reflexiones. Se destacan a continuación las más relevantes:

1. En un contexto positivo económicamente y de buenas perspectivas, las empresas en general están satisfechas con la dotación que tienen. Perciben que ha aumentado el nivel de capacitación y está mejorando la oferta laboral.
2. Hay un nivel de insatisfacción relativamente bajo (17%) con la oferta de mano de obra en términos de educación formal, aunque no así en habilidades y competencias técnicas, donde el nivel de insatisfacción llega a un tercio de las empresas entrevistadas. La expectativa es contar con una oferta de mano de obra más diversificada y de mayor nivel de especialización. En lo que respecta a competencias actitudinales y de disposición hacia el trabajo, el nivel de insatisfacción es de un 26% y alude principalmente a falta de “responsabilidad” y de “compromiso” de las personas.
3. En general, la relativa falta de precisión para explicitar los requerimientos específicos de competencias laborales lleva a plantear la hipótesis de que estaríamos ante empresarios con bajo nivel de información de las innovaciones que hay en la calificación de la oferta, en términos de las nuevas especialidades y competencias que están surgiendo. Es posible que algunos estén enfrentando al mercado laboral con un enfoque tradicional de la oferta. Esta percepción más tradicional del mercado laboral estaría presente en algunos empresarios más que en otros.
4. La calificación de la mano de obra es central para que el empresario contrate. Primero, su demanda busca obtener el nivel esperado de educación, lo formal, en cuanto a educación media completa, la formación profesional, etc. Después, las habilidades personales, entre las cuales destacan la responsabilidad, proactividad multifuncionalidad, etc.
5. Se detectan mejoras potenciales que satisfacer en el ámbito de la capacitación técnica y en el del entrenamiento de habilidades personales para el trabajo.



6. Hay una demanda específica de personas jóvenes, porque se reconoce y valora en ellos muchos de sus atributos genéricos. Es muy importante considerar la segmentación del universo de jóvenes, que muestra diferencias importantes entre ellos, tanto en lo que es el proceso de inserción como también en el comportamiento laboral propiamente tal. En esta perspectiva se diluyen en parte algunos estigmas negativos que tienden a extenderse a todo el grupo etario.
7. A los jóvenes les reconocen mayor movilidad laboral que a los trabajadores mayores. Cuando se van, son en gran medida los jóvenes quienes toman la decisión, buscando principalmente mejores oportunidades.
8. Entre las modalidades para llenar un puesto, se concurre fuertemente a las recomendaciones, privilegiándose a personas derivadas y con referencias. En gran medida, esto no es solo una característica cultural, sino que al parecer es funcional porque suple la dificultad de hacer una selección que compruebe las características que el empresario está interesado en obtener.
9. En este contexto, se valora la introducción previa al mundo laboral, sea a través de la formación dual o mediante las prácticas, que son reconocidas como un buen medio para adquirir experiencia y aprender hábitos de responsabilidad, puntualidad, respeto a las normas de la empresa, que el empresario valora.
10. Los informantes calificados reclaman que las empresas, sobre todo las medianas y pequeñas, no tienen mucha claridad sobre qué solicitar. Se ciñen al pedido de cierta educación formal pensando que esta va a suplir sus necesidades, siendo que la descripción de las habilidades y competencias requeridas podrían ser una manera más efectiva de identificar a la persona que necesitan. En este sentido, los centros de formación y también el Estado aducen que los empresarios no siempre saben o expresan lo que necesitan, y sienten una falta de orientación para adecuar su oferta.
11. Los centros de formación técnica privados y las universidades hacen esfuerzos por acercarse al empresariado, escuchar sus necesidades y traducirla en un modelo de competencias que les permite adecuar su oferta. Este proceso es más lento por parte de los institutos, los liceos estatales, lo que afecta la calidad de la educación y la empleabilidad de los jóvenes que se educan en ellos. □