

**Congreso Internacional de Empleabilidad UR 2005:
"Educación y Empleo, hacía una Cultura Emprendedora"**

Panel "Educación y Empleabilidad"

**Inserción de jóvenes al trabajo en el contexto mundial y en
México - La importancia de programas de empleabilidad y
emprendimiento**

**Thomas Wissing Pfeiffer
Oficina de la OIT para México y Cuba**

**Universidad Regiomontana de Monterrey
13 de junio de 2005**

El panorama laboral de los jóvenes

[1] La OIT estima que durante los próximos diez años, por lo menos 500 millones de jóvenes se incorporarán al mundo del trabajo. La mayoría de los países de América Latina se encuentran ahora en un momento propicio de la transición demográfica. Las tasas de natalidad están descendiendo paulatinamente, mientras todavía no crece mucho el número de las personas que se están jubilando. Este **"bono demográfico"** en teoría representa una excelente oportunidad para el desarrollo de los países. Asimismo, después de varios años de estancamiento, la mayoría de las economías de la región presentan nuevamente tasas de crecimiento que deberían traducirse en la creación de nuevos puestos de trabajo.

[2] En México, según cifras del Consejo Nacional de Población CONAPO, el número de niños y adolescentes en edades escolares entre 6 y 14 años ha comenzado a disminuir a partir del año 2003. De esta forma, se aliviará la presión demográfica sobre los sistemas educativos y los **mercados laborales** en el mediano plazo. Sin embargo, la población de entre 15 y 24 años se duplicó a más de 20 millones entre 1970 y 2003 y crecerá todavía a 21.5 millones en el año 2011, antes de disminuir. [3] Como resultado, las inscripciones al nivel escolar superior aumentará en un 50% durante estos años. Se estima que, sin contar los rezagos acumulados, el número anual de empleos que requiere crear la economía mexicana, seguirá siendo muy significativo: 1,1 millones cada año entre 2005 y 2010 y casi un millón cada año en 2010 y 2015.¹

[4] La dinámica demográfica, al mismo tiempo que está preocupando a los Gobiernos en términos de empleo, educación, salud, infraestructura y vivienda, sin duda también representa una **oportunidad para el desarrollo** de los países de la región. La incorporación laboral de los jóvenes podría ser la base de mayores inversiones, mayor productividad del trabajo y un rápido desarrollo económico, lo que por su lado generaría recursos que podrían utilizarse para inversiones sociales en salud, educación, vivienda y seguridad social, para satisfacer las necesidades de toda la población y asegurar las bases para el futuro desarrollo del país. Ahora, más que nunca, deberían mobilizarse todos los recursos disponibles para que los jóvenes reciban una educación de buena calidad y para que se crean oportunidades laborales para ellos y ellas, en beneficio de toda la sociedad.

[5] Lamentablemente, la realidad que ustedes enfrentan diariamente, muchas veces se presenta distinto. A una edad en la que idealmente se esperaría que los jóvenes canalizaran sus energías hacia su formación, casi la mitad de los Mexicanos entre 15 y 24 años trabaja y no estudia (47%). Solamente para uno de cada cuatro jóvenes estudiar representa la única actividad (24%). Un 18%, principalmente mujeres, se dedica a los quehaceres del hogar y un 8% de los jóvenes está estudiando y trabajando a la vez. Además, unos 140 mil jóvenes migran anualmente

¹ Lic. Elena Zúñiga Herrera, Secretaría General del CONAPO, durante conferencia de prensa convocada con motivo del Día Mundial de la Población, 10 de julio de 2003.

a Estados Unidos, lo que representa casi un 30% de la población migrante.²

Según cifras de la Secretaría del Trabajo, unos 500 mil jóvenes están registrados como desempleados o "inactivos".³ A primera vista y en comparación con otros países de América Latina es una cifra relativamente baja. Sin embargo, la tasa de desempleo abierto entre los jóvenes es dos veces más alta que la tasa de desempleo de la población económicamente activa en general; fenómeno que se observa en prácticamente todos los países del continente y del mundo.

Para cualquier joven, la situación de desempleo o subempleo no es menor si se considera que períodos largos de desempleo erosionan las competencias, bloquean una inserción adecuada en una carrera profesional o técnica, afectan la capacidad productiva, hacen más difícil la independencia económica, la formación de una familia y la adopción de roles como ciudadano.⁴ A su vez, para los empleadores públicos y privados, el desempleo es interpretado como un factor negativo en el momento de evaluar los antecedentes laborales para decidir sobre una contratación. Si el trabajo no llega o es de mala calidad, la vida se impregna de fuertes sentimientos de frustración. ¿Sobran entonces los jóvenes calificados?

Primera reflexión: ¿Cuántos profesionistas necesita el país?

[6] El número o porcentaje de académicos que necesita un país, en primer instancia depende de sus propias ambiciones de desarrollo. Las ventajas competitivas de una nación hoy día ya no se basan tanto como en el pasado en el aprovechamiento de recursos naturales, de una ubicación geográfica favorable, de mano de obra barata o de una buena infraestructura. Todos estos factores por supuesto siguen teniendo relevancia, pero el factor más importante para que una empresa, una industria e incluso un país entero progresen es el "factor humano" o en otras palabras, el conocimiento. Estudios del Banco Mundial, de la UNESCO, de la OIT y de otras agencias de las Naciones Unidas demuestran que la salud, la educación, la preparación para el trabajo y la innovación tecnológica son los factores más importantes para sentar las bases para el desarrollo de un país y de su población.

México ya no basa su desarrollo en la venta de petróleo ni en la protección de la industria nacional con altos impuestos. En algunos sectores de la economía, como la industria maquiladora tradicional, el país trata todavía con cierto éxito de competir en base de salarios bajos y una mano de obra razonablemente calificada. Sin embargo, esta estrategia se agotará en la medida que países como China e India ganan fuerza en la economía mundial o que países como Cuba se abren más a la inversión extranjera.

² Idem (CONAPO 2003).

³ STPS: Encuesta Nacional de Empleo.

⁴ CEPAL y Organización Iberoamericana de la Juventud: La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias; Santiago de Chile 2004, p. 231-235.

México está apostando, y debe apostar todavía más, a un modelo de desarrollo basado en la creación de nuevas empresas, en empleos con calidad, en la capacitación para la modernización tecnológica de la industria, en el desarrollo del conocimiento y en esquemas de productividad basados en el saber-hacer de los trabajadores.⁵ También puede aprovechar su alto potencial de recursos naturales para promover un desarrollo agro-industrial con mayor valor agregado en vez de la simple exportación de productos básicos. Para esto, el país definitivamente necesita una sólida base de académicos y profesionistas especializados que conducen este proceso desde la planeación hasta la implementación y evaluación permanente, en el ámbito empresarial, político y social.

Segunda reflexión: Diferentes retos para la inserción laboral de jóvenes

[7] Si la economía está creciendo, si se requiere mucho trabajo para resolver los retos del desarrollo del país y si los jóvenes están mejor calificados que nunca, ¿porqué enfrentan una situación de empleo tan adversa? México, como muchos países de América Latina, enfrenta un doble reto, la **inserción laboral precaria** y la **saturación de profesionistas en ciertas áreas**. Por un lado, muchos jóvenes provenientes de hogares pobres están forzados a ingresar prematuramente al mercado del trabajo. Cuentan con baja escolaridad y por lo tanto solo pueden escoger, la mayoría de las veces, entre el desempleo y la inserción laboral con bajos salarios, contratos inestables, sin prestaciones y sin seguridad social (economía informal). Se produce de este modo un círculo vicioso de bajos ingresos a la vez que se interrumpen los dos canales más importantes para disminuir la pobreza: el acceso a la educación y la movilidad en el mercado laboral. Este es el mecanismo principal a través del cual se origina y perpetúa la segmentación y exclusión social. En México, un 29% de los jóvenes con disposición a trabajar (PEA) se está desempeñando en la economía informal, siendo las mujeres en ambas categorías (desempleadas y ocupaciones informales) las que mayores desventajas están sufriendo.

Por el otro lado, los **estratos de altos ingresos** se benefician de la expansión del empleo, al absorber los mejores trabajos. Normalmente tienen menos presión económica y disfrutan de mayor tiempo, en el sentido de poder aplazar la entrada al mundo de trabajo con acumulación de años instrucción, de búsqueda vocacional, de ensayo-error y de amplias experiencias de socialización. [8] Aún así, de los profesionistas mexicanos que terminaron su carrera en el año 2003, después de varios meses, 40% no ha encontrado trabajo. Casi un 20% aceptó un trabajo ajeno a su carrera. [9] De todos los profesionistas recién egresados, solamente un 10% gana más de 7 mil pesos al mes. Según la ANUIES, la situación es particularmente difícil para estudiantes de carreras como administración, derecho, contaduría, medicina, arquitectura, maestrías de primaria, ciencias políticas, periodismo y algunas

⁵ Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno Federal y Programa Nacional de Política Laboral 2001 – 2006 de la STPS, p. 73/74.

ingenierías como computación, mecánica y electrónica.⁶

En otras palabras: En México existen dos situaciones paralelas: 1) la necesidad de jóvenes con pocos recursos de aceptar cualquier trabajo, independientemente de sus condiciones, con tal de generar un ingreso que asegure la sobrevivencia; y 2) la dificultad de jóvenes con mejores oportunidades, para encontrar un trabajo que corresponda con su calificación y sus expectativas de ingreso. Sí hay trabajo para casi todos, pero no siempre en condiciones dignas. El trabajo decente para todos sigue siendo una asignatura pendiente.

Tercera reflexión: Factores adversos para la inserción laboral de los profesionistas

[10] El reto de la inserción laboral de los jóvenes académicos tiene una dimensión demográfica, una dimensión económica y una dimensión educativa. **En el ámbito demográfico**, existe una enorme demanda de puestos de trabajo para el creciente número de jóvenes que año por año terminan su carrera y buscan un empleo en buenas condiciones. Después de doce años de sistema escolar y cinco años de preparación universitaria, no están fácilmente dispuestos a aceptar cualquier trabajo, sino tienen expectativas mínimas y legítimas respecto a las condiciones del trabajo, la responsabilidad a asumir, las perspectivas al futuro y, por supuesto, la remuneración.

En el ámbito económico, las tasas de crecimiento de la economía no conducen actualmente a la generación suficiente de empleos para este segmento de la población. El sector público sigue reduciendo personal y el sector privado apenas está en condiciones de sobre-compensar ligeramente esta pérdida de empleos, con perspectivas inciertas como demuestran las tendencias de la industria maquiladora.

En el ámbito educativo, las competencias teóricas y prácticas adquiridos por los jóvenes en la universidad no siempre son suficientes y adecuadas para ocupar exitosamente un puesto de trabajo altamente especializado. Más allá de buenos conocimientos técnicos y especializados, se requieren experiencia práctica y actitudes que no necesariamente forman parte del plan curricular.

Finalmente, es un hecho indiscutible que la "**revolución del microchip**" ha cambiado profundamente al mundo laboral. La introducción de nuevas tecnologías de información y comunicación ha aumentado la capacidad de procesar datos y transferir enormes cantidades de información en segundos a lugares muy remotos. Las jerarquías de trabajo están cambiando, el trabajo en equipo y el intercambio con colegas son cada vez más común, las relaciones laborales y formas de contrato se están individualizando, el trabajo "independiente" o "subcontratado" se ha convertido

⁶ Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES): Mercado laboral de profesionistas en México. Escenario de prospectiva 2000-2006-2010", en: El Gráfico Universal

en una realidad para muchas personas y los conocimientos hoy día tienen un tiempo de caducidad muy breve. Como vivimos en un mundo de cambio permanente, los conocimientos y competencias requeridas también cambian continuamente. Los tiempos de permanencia en una organización o un mismo puesto de trabajo se han reducido enormemente. Se han creado nuevas profesiones como los diseñadores de páginas web, mientras otros, como los controladores de boletos, poco a poco se están sustituyendo por máquinas.

Cuarta reflexión: ¿Qué tipo de competencias son útiles?

[11] Todo esto tiene principalmente dos consecuencias: 1) Ya no es tan importante adquirir un conocimiento fijo que se aplique durante toda la vida laboral. Es más importante adquirir una mezcla de competencias básicas, técnicas e interpersonales que permitan la flexibilidad de cambiar de un puesto a otro, de una organización a otra o incluso cambiar de profesión. La adquisición de estas competencias flexibles es lo que entendemos como el concepto de **"empleabilidad"**. La otra consecuencia se deriva de la incapacidad del sector público y privado de crear todos los puestos requeridos para dar empleo a la población económicamente activa. Como alternativa, muchas personas están creando su propia fuente de trabajo ofreciendo productos y servicios a través del "autoempleo", es decir, una iniciativa microempresarial o de "trabajador independiente". El espíritu de crear estas alternativas y buscar nuevas oportunidades de empleo es lo que conocemos como **"emprendimiento"**.

Sobre el tema de la **"empleabilidad"** se están desatando debates a menudo polémicos sobre las calificaciones y competencias que las universidades deberían generar. Para facilitar la inserción de los profesionistas jóvenes al mundo del trabajo, ¿se recomienda fomentar competencias específicas o competencias genéricas? Ambos modelos tienen sus riesgos. Las competencias específicas que se requieren para ciertas ocupaciones, pueden ser coyunturales y pierden su valor en otro ciclo económico. Incluso se puede provocar la producción de una sobreoferta de ciertas especializaciones, en base de la dinámica de las mismas proyecciones del mercado laboral. Por el otro lado, las competencias genéricas permiten mayor flexibilidad, pero a menudo carecen de profundización, lo que las hace poco prácticas en un contexto altamente especializado.

En un país que respeta las libertades individuales y que no pretende planear estáticamente todos los aspectos ni de la economía ni de la vida de sus ciudadanos, la dinámica de los mercados laborales exige ciertas competencias que permitan a los jóvenes moverse en un ambiente de incertidumbre y encontrar una perspectiva laboral. Estas competencias incluirían entre otros autoestima, creatividad, capacidad para identificación y resolución de problemas, actitudes de responsabilidad, interés en el aprendizaje permanente, buena comunicación y dominio de idiomas, eficiencia, capacidad de planeación y visión a largo plazo, participación activa, disposición al cambio, dominio de tecnologías modernas de comunicación y trabajo en equipo.

He aquí un reto enorme para las instituciones educativas para que revisen sus modelos didácticos y procesos de enseñanza. Como los contenidos del aprendizaje están caduciendo cada vez más rápidamente, la motivación y las técnicas de "aprender a aprender", de buscar y entender información se vuelven cada vez más apremiantes. También está claro que estas competencias solamente se pueden adquirir en base de otras competencias como el dominio del propio idioma (hablado y escrito), la capacidad analítica y lógica y la aplicación de las matemáticas a problemas concretos.

[12] Respecto al tema del "**espíritu emprendedor**", habrá que destacar la necesidad de fomentar programas emprendedores en las escuelas y universidades, promover la creación de empresas incubadoras que sirvan como impulsor de nuevas empresas desde la idea del negocio hasta la constitución de la empresa y su primera etapa de consolidación en el mercado. Las competencias básicas de cualquier emprendedor se reflejan en iniciativa, persistencia, capacidad de planeación y organización, disposición de asumir riesgos, talento para negociación y competencias administrativas. También es útil pensar en redes de intercambio de buenas prácticas entre los mismos estudiantes que ya han emprendido un negocio o están en etapa de su creación. El Gobierno finalmente tiene una enorme responsabilidad de crear programas de apoyo para la creación de microempresas de jóvenes y un ambiente favorable para el desarrollo exitoso de las empresas, facilitando el acceso a programas de asistencia técnica, formación, información, crédito y entablando una desregulación administrativa profunda.

Orientaciones de la OIT

[13] La vinculación entre la información que se genera sobre las tendencias del mercado laboral y la formación de las personas que se están preparando para un trabajo es para la OIT un tema fundamental. La "empleabilidad", es decir la probabilidad que una persona bien preparada encuentre un trabajo adecuado para desempeñarse en función de sus capacidades y vivir dignamente, es un objetivo estratégico de nuestra organización para mejorar el empleo en cualquier país del mundo y lograr un Trabajo Decente para hombres y mujeres.

[14] La OIT siempre ha apoyado a sus constituyentes, gobiernos, empleadores y trabajadores, en la búsqueda de soluciones prácticas y viables al reto del empleo juvenil y para este objetivo ha diseñado instrumentos normativos, entre ellos el **Convenio 142** de 1975, ratificado por México en 1978. Este Convenio estipula en el Artículo 3.1 que:

Todo [Estado] Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se ponga a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

Artículo 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

Artículo 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

[15] En la 93a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT que terminará en estos días en Ginebra, se presentó y aprobó un informe sobre "Empleo de los Jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente".⁷ Este informe analiza el potencial y desafío del empleo de los jóvenes. Propone iniciativas nacionales para crear empleos de calidad para ellos, para mejorar su empleabilidad y reúne una serie de ejemplos de como la OIT está apoyando estas iniciativas. Para más información, sírvase consultar la siguiente página:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/reports.htm>

Aquí también pueden encontrar un Informe sobre la Reunión tripartita sobre el empleo de los jóvenes de octubre del año pasado y las conclusiones para el seguimiento de esta reunión.

Programas existentes de empleabilidad y emprendimiento

Finalmente, para darles también un par de ideas que pueden ser útiles para mejorar la empleabilidad y el emprendimiento de los jóvenes, quisiera presentarles brevemente tres programas que existen en México.

[16] **1) El Observatorio Laboral Mexicano** es un portal que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pone gratuitamente a disposición de la sociedad. Contiene información actualizada sobre perfiles de competencias requeridas en el mercado de trabajo, sobre salarios promedios y otras condiciones de diferentes ocupaciones y sobre la disponibilidad de mano de obra por regiones y sectores. De esta forma brinda una herramienta extraordinaria de orientación y planeación a estudiantes, trabajadores, empresarios e instituciones públicas. El vínculo es www.observatoriolaboral.gob.mx

⁷ 93a Conferencia Internacional del Trabajo: Empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Informe VI: Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío; OIT Ginebra 2005

2) El Premio a la Vinculación Universidad-Empresa es una iniciativa conjunta de la Secretaría del Trabajo y de la ANUIES para estimular los mejores mecanismos de vinculación que permitan contribuir al desarrollo local, regional y nacional, con el objetivo de lograr una mayor integración con las necesidades del sector privado y del mundo laboral en su conjunto. Se otorga un reconocimiento público a través de un distintivo a las Instituciones de Educación Superior que demuestran las mejores prácticas en esta materia. Puede encontrar mayor información sobre esta iniciativa a través de la ANUIES o de la Dirección General de Productividad de la STPS (contacto: Lic. Alberto Peniche, apeniche@stps.gob.mx)

3) Programas de Incubadoras de Empresas de Egresados Universitarios. Estos programas apoyan a los estudiantes en desarrollar una idea de negocios, plasmarla en un plan de negocios, les asesoran en el análisis de la viabilidad del negocio, brindan asistencia técnica para trámites de constitución, solicitudes de crédito, requerimientos fiscales, etc. y proporcionan un espacio con servicios comunes como teléfono, fax, internet, sala de juntas, administración, etc. dentro de las instalaciones de la universidad. Algunos de los programas más conocidos son los del Instituto Tecnológico de Monterrey (TEC), de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), del Instituto Politécnico Nacional (IPN) y de las Universidades Autónomas de los Estados de Morelos y Hidalgo, pero no son los únicos.

Conclusiones

1.) Es importante crear incentivos públicos y privados para facilitar la inserción laboral de los jóvenes, por ejemplo cofinanciamiento de la formación profesional por parte de las empresas y otorgar tiempos de aprendizaje y capacitación. Hay que evitar abusos en vez de matar buenas ideas.

2.) Se debe facilitar la transferibilidad de las competencias laborales, la promoción de modelos incubadoras y un entorno empresarial favorable.

3.) Se puede mejorar la información sobre las tendencias de los mercados de trabajo y las calificaciones requeridas. El Observatorio Laboral es un primer paso muy importante para generar esta transparencia.

4.) Las universidades, instituciones de educación superior y escuelas de formación profesional pueden revisar las técnicas de enseñanza, los modelos de aprendizaje e introducir metodologías de evaluación más sistemáticas, monitoreando por ejemplo la inserción laboral de "sus" egresados.

5.) La Organización Internacional del Trabajo puede facilitar buenas prácticas y experiencias internacionales en estas materias, para enriquecer el debate y estimular la búsqueda de soluciones adaptadas a las necesidades del país.

Muchas gracias.