



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

LA CRISIS LABORAL JUVENIL Y LA REGULACIÓN DE LA OFERTA  
LABORAL COMO INICIATIVA DEL ESTADO

NOMBRE DEL AUTOR:

ILVIN GUSTAVO GAMARRA CUBILLAS

NOMBRE DEL ASESOR:

MARY ISABEL COLINA MORENO

PARA OPTAR:

TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LAMBAYEQUE, DICIEMBRE 2021

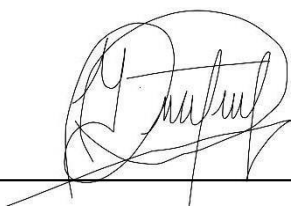
Tesis denominada “La crisis laboral juvenil y la regulación de la oferta laboral como iniciativa del Estado”; presentado para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO, por: ILVIN GUSTAVO GAMARRA CUBILLAS.

los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: “

**LA CRISIS LABORAL JUVENIL Y LA REGULACIÓN DE LA OFERTA LABORAL COMO INICIATIVA DEL ESTADO”.**, designados por Decreto N° 200-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de setiembre del 2021, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

<b>PRESIDENTE</b>	: Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
<b>SECRETARIO</b>	: Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO.
<b>VOCAL</b>	: Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ

La tesis fue asesorada por Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO, nombrada por Decreto N°200- 2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de setiembre del 2021.



.....  
ILVIN GUSAVO GAMARRA CUBILLAS

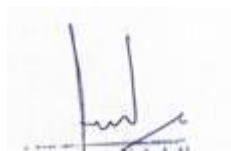
**BACHILLER**



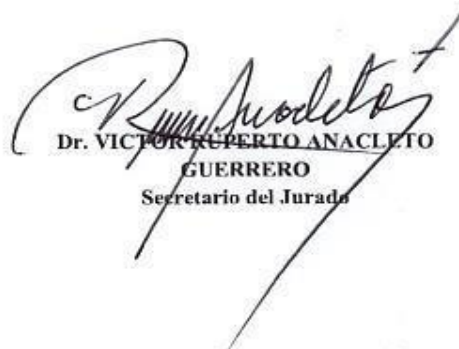
.....  
MARY ISABEL COLINA MORENO  
**ASESOR**

**APROBADO POR:**

Lambayeque, lunes 25 de abril



**Dr. AMADOR  
MONDOÑEDO VALLE**  
Presidente del Jurado



**Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO  
GUERRERO**  
Secretario del Jurado

**Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ**  
Vocal del Jurado.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, mis hermanos y toda mi familia por el apoyo incansable y por la confianza que depositaron en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, mis amigos y compañeros con quienes compartimos aulas universitarias, que me permitió crecer y emprender.

## INDICE

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
RESUMEN.....	7
ABSTRACT .....	8
INTRODUCCION.....	9
CAPÍTULO I.....	11
ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	11
<b>1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....</b>	<b>11</b>
1.1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.1.2. Formulación del problema .....	13
1.1.3. Justificación e importancia .....	13
<b>1.2. Objetivos .....</b>	<b>14</b>
1.2.1. Objetivo General .....	14
1.2.2. Objetivos Específicos .....	14
<b>1.3. Hipótesis. ....</b>	<b>14</b>
1.3.1. Variables .....	14
1.3.1.1. Variable independiente .....	14
1.3.1.2. Variable dependiente .....	15
<b>1.4. Marco metodológico .....</b>	<b>15</b>
1.4.1. Población y muestra .....	15
1.4.1.1. Población.....	15
1.4.1.2. Muestra.....	15
<b>1.5. Métodos, técnicas e instrumentos e recolección de datos .....</b>	<b>15</b>
1.5.1. Métodos .....	15
1.5.2. Métodos generales .....	16
1.5.3. Técnicas.....	17
CAPITULO II .....	19
2.1. El Trabajo y sus generalidades.....	19
2.2. Algunas significativas posturas sobre el desempleo.....	27
2.3. El vasto desempleo juvenil .....	34
2.4. El desempleo juvenil en Latinoamérica.....	40
2.5. El desempleo Juvenil en el Perú .....	47
2.6. La implicancia de la oferta laboral.....	63
CAPITULO III.....	66
3.1. La oferta laboral en el Perú .....	66
3.2. La Oferta Laboral en el Perú para Jóvenes egresados .....	74
CAPITULO IV .....	79

4.1.	La cuota laboral Juvenil .....	79
4.2.	Soluciones y propuestas para reducir el desempleo juvenil.....	83
4.3.	Programas de oferta laboral en el Perú y el mundo .....	90
CAPÍTULO V.....		101
ANÁLISIS Y RESULTADOS.....		101
5.1.	ENCUESTAS APLICADAS A JUECES, FISCALES Y ESPECIALISTAS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE .....	102
5.2.	ENCUESTA APLICADA A LOS JÓVENES EGRESADOS EN GENERAL SOBRE SI ESTÁN DE ACUERDO CON LA REGULACIÓN DE LA LEY PROPUESTA EN ESTA INVESTIGACIÓN .....	108
CAPITULO VI .....		111
CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....		111
6.1.	DISCUSION DE LOS RESULTADOS .....	111
6.2.	RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	118
6.2.1.	Respecto a la variable independiente: La regulación de la oferta laboral para los jóvenes sin experiencia profesional .....	118
6.2.2.	Con relación a la variable dependiente: El desempleo juvenil de egresados universitarios e instituciones técnicas.....	119
6.3.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	121
CONCLUSIONES .....		123
Recomendaciones .....		124
PROPUESTA .....		125
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>		<b>127</b>

## **RESUMEN**

Se busca la regulación de una ley que promocióne la oferta laboral juvenil de los recién egresados, tanto al sector privado como público. Y para alcanzar este objetivo, el diseño de la presente investigación es transeccional descriptiva, de tipo dogmática, por cuanto no tiene una población y muestra propiamente dicha, ya que se analizará el marco meramente teórico y doctrinario. Siendo que en el primer capítulo trataremos sobre aspectos metodológicos, en el segundo capítulo sobre marco teórico para luego en el capítulo siguiente tratar sobre el análisis y resultados, y todo ello nos llevarán a tener una conclusión respectiva que nos permitirá verificar la viabilidad de la propuesta ofrecida.

## **ABSTRACT**

The regulation of a law that promotes the youth job offer of recent graduates, both in the private and public sectors, is sought. And to achieve this objective, the design of this research is descriptive transectional, of a dogmatic type, since it does not have a population and sample itself, since the merely theoretical and doctrinal framework will be analyzed. Being that in the first chapter we will deal with methodological aspects, in the second chapter about theoretical framework and then in the following chapter deal with the analysis and results, and all this will lead us to have a respective conclusion that will allow us to verify the viability of the proposal. offered.



## INTRODUCCION

La crisis de desempleo juvenil en nuestro país, ha sido un problema de generación tras generación; puesto que a las autoridades poco o nada les ha importado crear políticas de oportunidad laboral para los jóvenes según su condición. Permitiendo esto, que el Estado como sociedad no prospere como tal, y tal vez sea porque ha olvidado que la fuerza de desarrollo de un país ésta en sus jóvenes. Y como podemos advertir, en el Perú existe según reportes del INEI el 27% de jóvenes que representan la población y gran parte de ellos no está trabajando, otra parte trabaja pero de manera eventual e informal y solo una mínima parte tienen un empleo formal.

Esta situación nos conlleva a analizar del cual podemos comprender que los países con menos desempleo juvenil, son los más desarrollados, y se debe que estos aprovechan la gran población juvenil para progresar como país. Sino miremos a Europa que busca medidas que puedan contra restar este fenómeno social y han generado puestos de empleos dirigidos especialmente a jóvenes en general teniendo en cuenta sus habilidades y preparación.

Y claro que entendemos que como institución pública o privada busca tener a los más experimentados, sin embargo dentro del análisis de la investigación nuestra propuesta pasa por un

porcentaje limitado, a fin de no afectar la finalidad y el objeto de la empresa pública o privada así no contrariar la libertad contractual empresarial.

## **CAPÍTULO I ASPECTOS METODOLÓGICOS**

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

#### **1.1.1. Planteamiento del problema**

La oportunidad laboral ha sido uno de los mayores problemas que padece la sociedad, especialmente la sociedad Latinoamericana. Y esto se debe a sin número de factores que la provocan, siendo uno de ellos y el más grande quizá desde nuestro punto de vista es la corrupción de Estado.

La crisis de desempleo juvenil en nuestro país, ha sido un problema de generación tras generación; puesto que a las autoridades poco o nada les ha importado crear políticas de oportunidad laboral para los jóvenes según su condición.

Permitiendo esto, que el Estado como sociedad no prospere como tal, y tal vez sea porque ha olvidado que la fuerza de desarrollo de un país ésta en sus jóvenes.

Y como podemos advertir, en el Perú existe según reportes del INEI el 27% de jóvenes que representan la población y gran parte de ellos no está trabajando, otra parte trabaja pero de manera eventual e informal y solo una mínima parte tienen un empleo formal.

Esta situación nos conlleva a analizar del cual podemos comprender que los países con menos desempleo juvenil, son los más

desarrollados, y se debe que estos aprovechan la gran población juvenil para progresar como país. Sino miremos a Europa que busca medidas que puedan contra restar este fenómeno social y han generado puestos de empleos dirigidos especialmente a jóvenes en general teniendo en cuenta sus habilidades y preparación.

Ante esas circunstancias que ha venido padeciendo nuestro país durante todo este tiempo, nos proponemos buscar alternativas que puedan coadyuvar a desarrollo del país pero teniendo como eje a los jóvenes. Partiendo como base generar empleos para los más desprotegidos, puesto que al buscar una plaza dentro del mercado se enfrenta a la experiencia que exige el empleador, el cual el joven egresado o egresado ya vario años no ha podido tener debido que se ha hecho una regla general exigir tal requisito. Y claro que entendemos que como institución pública o privada busca tener a los mejores, sin embargo dentro del análisis de la investigación nuestra propuesta pasa por un porcentaje limitado, a fin de no afectar la finalidad y el objeto de la empresa pública o privada.

Por ello proponemos que cada institución pública o privada debe tener como mínimo el 10% de trabajadores del total de su personal contratado, con ello se busca incentivar la oportunidad laboral juvenil, comenzar a aprovechar la gran poblacional de la juventud.

### 1.1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la crisis de la oferta laboral afecta el desarrollo personal, económico y social de los jóvenes sin experiencia profesional?

### 1.1.3. Justificación e importancia

Existe una imperiosa necesidad de implementar una Ley que disponga la oferta laboral juvenil en nuestro país, puesto que al establecer la aplicación de la misma, reducirá el desempleo de los miles de jóvenes que egresan de las universidades e institutos entre otros de acuerdo capacidades adquiridas por el joven.

Esto es, que al no existir una Ley, tenemos una juventud llena de frustraciones al poder acceder a un puesto laboral, si bien es cierto con ello no cerrará la brecha sin embargo se irá reduciendo, siendo el inicio de diversas mejoras laborales para los jóvenes que recién se incrustan en el mundo laboral. Siendo no solo beneficioso para los jóvenes sino que también para el país. En ese sentido, es necesario crear una ley como alternativa que detenga la crisis de la oferta laboral juvenil.

En concreto nuestro trabajo, se encuentra justificado, puesto que existe la falta de la regulación de una norma dentro de nuestro ordenamiento jurídico que coadyuve y garantice la oportunidad laboral a los jóvenes que por primera vez se incrustan al mundo laboral. Por tanto ante esta carencia es que surge la presente investigación que resulta justificada.

Por ello es pertinente realizar el análisis y fundamentos claros para plasmar una ley que se propone a fin que coadyuven a resolver los problemas a causa esta crisis laboral.

## **1.2. Objetivos.**

### **1.2.1. Objetivo General.**

Determinar si la crisis de oferta laboral afecta el desarrollo personal, económico y social de los jóvenes sin experiencia profesional

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Desarrollar y analizar la oferta laboral en el Perú
- Determinar las causas y consecuencias de desempleo en los jóvenes entre 18 y 25 años sin experiencia profesional.
- Establecer criterios y parámetros de los alcances de la regulación de Ley de la oferta laboral de los jóvenes sin experiencia profesional.

## **1.3. Hipótesis.**

La crisis de la oferta laboral afecta el desarrollo personal, económico y social de los jóvenes sin experiencia profesional

### **1.3.1. Variables.**

#### **1.3.1.1. Variable independiente.**

La regulación de la oferta laboral para los jóvenes sin experiencia profesional

#### **1.3.1.2. Variable dependiente.**

El desempleo juvenil de los jóvenes egresados de las universidades e institutos.

### **1.4. Marco metodológico**

#### **1.4.1. Población y muestra**

##### **1.4.1.1. Población**

De acuerdo a la naturaleza de la investigación nuestro trabajo de centra en una investigación netamente dogmática; por tanto puesto que buscará desarrollar un análisis doctrinario. Por tanto no muestra no tiene una población y muestra propiamente dicha, sino que regirá estrictamente a un desarrollo teórico.

##### **1.4.1.2. Muestra**

Por tratarse de una investigación netamente dogmática no cuenta con una muestra propiamente dicha.

### **1.5. Métodos, técnicas e instrumentos e recolección de datos.**

#### **1.5.1. Métodos.**

En nuestro trabajo de investigación hemos utilizado los siguientes métodos, quienes nos permitirán de manera eficiente a desarrollar la observación de una forma asistemática y adecuada. Y de esta manera tenemos:

### 1.5.2. Métodos generales.

✓ **Método exegético Jurídico.**

Este método será aplicado para analizar de manera profunda la realidad y a partir de ahí regular una norma urgente y necesaria que pueda suplir las carencias de la sociedad, siendo en este caso la crisis laboral y en base a esta realidad se podrá contrastar la hipótesis planteada.

✓ **Método Sistemático Jurídico**

Este método podrá ser empleado para realizar un análisis conjunto e interrelacionarlo con otras normas o programas de relevancia protegidas por la ley, la misma que nos servirá para complementar la investigación planteada. Lo cual nos permitirá la mejor conclusión del informe de investigación.

✓ **Método hipotético deductivo.**

Utilizando éste método, se pudo verificar la importancia y el apoyo metodológico que tuvimos al momento de elaborar la hipótesis de nuestro trabajo.

Y en el transcurso del desarrollo nos permitió tener un



correcto estudio del tema presentado. Esto es desde comprender a su naturaleza hasta llegar a sus manifestaciones específicas para los casos concretos que se presenten.

✓ Método Inductivo.

Este método, permitió que todo el material de estudio presentado sea analizado de manera correcta el mismo que nos permitió demostrar la hipótesis del trabajo, del mismo modo permitió elaborar nuestras conclusiones y recomendaciones finales.

### 1.5.3. Técnicas

En función a nuestro tema de investigación, hemos desarrollado y utilizada técnica que os permitan hacer una recolección de datos así como información con la cual podamos determinar los parámetros que definan nuestra propuesta planteada y en función a ello determinar los resultados.

✓ Análisis Documental. En este apartado pudimos emplear fichas bibliográficas y todo tipo de fichas de investigación sobre exoneración de alimentos y el abuso que se comete en cuanto al obligado.

- ✓ Observación. Con esta técnica observamos la realidad sociojurídica que abarca esta problemática de exoneración de alimentos.
  
- ✓ Entrevista. Esta guía de la entrevista la utilizamos con el objeto de aplicar exclusivamente a personas que tengan algún tipo de vínculo con los casos en concreto o en que conozcan la norma como por ejemplo los operadores jurídicos, jueces, especialistas, quienes nos dieron una opinión sobre el tema que planteamos.

## CAPITULO II

En la presente investigación, se aborda uno de los graves problemas que padece los países en vías de desarrollo y nos referimos al desempleo, pero en específico al desempleo juvenil. Por ello, para entender ésta problemática desde su origen, es necesario recurrir a los conceptos generales de la teoría, la doctrina y al derecho comparado a fin de evaluar cómo está siendo tratado y cuáles son las alternativas que coadyuvan a solucionarlos.

Después de escrudiñar la teoría seleccionada para esta investigación, buscaremos hacer un análisis de resultados, la misma que debe conllevarnos a validar nuestra hipótesis en su respectiva contrastación. Veamos:

### 2.1. El Trabajo y sus generalidades.

Es necesario comprender algunos conceptos sobre el trabajo, para tener una noción más clara y los alcances que implica el desempleo en su estricto entendimiento; en ese orden, el Diccionario Jurídico del INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM (1994) sobre Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1994, indicó que:

En concreto ante las diversas raíces etimológicas de la palabra trabajo, no se ha podido especificar con exactitud el origen, puesto

que los estudiosos en la materia señalan que las raíces provienen del latín, como por ejemplo *Laborare* o *labrare* que está relacionado con la acción de labrar o trabajar la tierra, o por otro lado la locución *trabs*, *trabis* significa “traba”, ya que puede considerarse al trabajo como una posible dificultad para cubrir las necesidades de las personas ya que interviene su dinamicidad, sumándole el empeño y la constancia. Pero también existe el origen griego, el cual está enfocado en el verbo dominar o esclavizar según su raíz griega *thilbo*.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Diversos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego *thilbo*, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir (pág. 1).

Pero desde otro punto de vista, citamos a la investigadora ROMERO (2017) quien hace una investigación exhaustiva de las perspectivas

que implica el trabajo, además cita a muchos autores a fin de poder concluir en sus propios términos respecto al tema y señala que:

“(...) el abordaje del fenómeno trabajo se ha realizado teniendo en cuenta distintas perspectivas de análisis, siendo el antropológico, social, económico, histórico y psicológico, que consideran el trabajo como una actividad relevante de orden social, la cual permite a los individuos que lo realizan considerarse parte de un sistema organizado y ser llamados ciudadanos.

Y según el criterio sociológico el trabajo se basa en una serie de actividades dirigidas para un grupo específico de personas, existiendo así una clasificación sobre quién, quiénes y cómo se debe realizar. Así también, en un análisis en el tiempo de las actividades, se pudo colegir que el hecho de realizar actividades de forma obligada y con un nivel de dificultad para culminar la tarea encomendada y de esta forma llegar al objetivo, no se puede entender de otra forma como un castigo dirigido a un específico sector de la sociedad, especialmente hasta que el Imperio Romano fue invadido.

Siguiendo la misma idea de la concepción del trabajo como una forma de castigo, el autor Romero en sus estudios sobre la causa que originaba la direccionalización para un grupo específica de personas, y la respuesta es que está orientado a una significación

teológica, por un lado el hecho de haber infringido alguna ley o mandamiento divino, sin dejar de lado la otra posibilidad, que implica la labor de poder agradar a Dios. En esta ideología el dolor significa una condición de redención, pasando a convertirse en una forma de dignificación para el ser humano, y es así como se convierte en una obligación.

Y ciñéndose a su postura sociológica, distingue al trabajo como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer. En este sentido, se observa la tradición grecorromana, en la que el trabajo fue considerado como una actividad exclusiva para los esclavos, quienes realizaban toda clase de labores pesadas diferentes del ocio, pensar e incluso la guerra –estas últimas reservadas para los considerados privilegiados.

Pero el autor mismo, hace un análisis cronológico del trabajo como un modo degradante para ciertos estratos sociales y considera que el hecho de trabajar de forma ardua, pesada y con dificultad para el cumplimiento del objetivo significó un castigo, incluso una actividad corruptora que degradaba tanto a las mujeres como a los esclavos. Esta concepción del trabajo como degradación se mantuvo prácticamente como visión hegemónica hasta la caída del Imperio romano. Posteriormente, en la tradición

judeocristiana, el trabajo tiene otra concepción, la cual es ambivalente.

Como se puede advertir, ROMERO (2017) de las diversas concepciones que tuvo el trabajo conllevó también, por un lado, a asumir como castigo por haber infringido la ley de la obediencia a Dios, y por otro lado, como el hecho de trabajar para agradar a Dios y poder vivir con otros y para otros. Se sufre al trabajar, pero este sufrimiento se convierte en condición de salvación: El trabajo dignifica al hombre. Por tanto, la condición de dignidad hace que el trabajar se convierta en una obligación para poder alcanzarla. En la Edad Media, donde el cristianismo se convirtió en la religión dominante, el trabajo manual-artesanal, e incluso el realizado por los usureros, continuaban siendo bastante rechazado y degradado. (págs. 121-123 y 131)

Por el contrario para el autor Piernas, desde una perspectiva moderna el avance de la sociedad y del progreso como sociedad se mide en relación al trabajo, siempre y cuando cumpla un fin económico. Mientras que Sabino plantea la diferencia de la mano de obra calificada y de la mano de obra no calificada, considerandola como un factor productivo dentro de la economía, para el proceso de creación de bienes y la ofrecimiento de sservicios. Negociandose la mano de obra en el mercado de trabajo.

De una forma más compleja, las autoras DE JESÚS & ORDAZ señalan que el trabajo mide la utilidad de la persona, por ello las labores realizadas se convierten en una contribución a la sociedad. De esta manera se consolida la importancia. Existiendo fuentes según las distintas posiciones, en las cuales su origen radica en el factor económico, como medio de ayuda para sí mismo como también para su familia. Pudiendo aplicala como ayuda para sí mismo como también para su familia, en la subsistencia alimenticia y las competencias educativas.

En cambio, PIERNAS (2005) ya en una visión moderna sostiene que el trabajo es la fórmula del progreso humano, veamos:

El ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo, un trabajo de carácter económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden. (pág. 01)

En el mismo orden de ideas, pero ya desde un punto de vista comercial a la mano de obra la cual incluye la calificada y la no calificada, SABINO (2005) señala:

Uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un



mercado con características propias, el mercado de trabajo. (pág. 01)

Mientras, que las autoras DE JESÚS & ORDAZ (2006), dan un giro a la concepción del trabajo y dan las primeras muestras de una definición donde el trabajo dignifica al hombre, veamos como lo definen:

Una estrategia o medio de aprendizaje en la que se valida y refuerza a la persona, concibiéndose como una forma para demostrar la utilidad del joven mismo, haciendo con su labor una contribución pertinente a su entorno, que en algunos casos abarca hasta el núcleo familiar, un elemento que concuerda con las motivaciones para incursionar en el ámbito laboral, en donde las necesidades del hogar son preponderantes (...). Además es visto como un lugar de expansión en el que se rescata su carácter de construcción, comparándose con un hogar, una actividad demandante de potencialidades y habilidades en la que no sólo te validas sino que también creas tu espacio (...).

Las autoras (DE JESÚS & ORDAZ MARÍA, 2006) también citan a otros autores de mucha trascendencia como para reforzar sus posturas y refieren que sobre el grado de importancia que tiene el empleo en la vida de la persona y busca explorar dos posiciones:

a) absoluta, la cual se establece por la relevancia que le otorgan los participantes dentro de su cotidianidad, y b) relativa,

determinada por la importancia del trabajo en comparación con otras áreas. Donde la absoluta radica básicamente en dos fuentes: en el factor económico, ya que muchos lo ven como una forma de subsistencia, siendo una ayuda económica no sólo para la persona sino también para su familia (...). También es considerado como un dador de independencia, considerando significativo el hecho de tener sus propios ingresos y no depender económicamente de otros (...). Y la Relativa en la que se plantea como importante y necesario, pero no es lo principal, sino que da mayor importancia a la familia y a la educación. (pág. 68 y 70)

Por otro lado, según los estudios de NEFFA, el trabajo implica la coordinación, dinamicidad completa y/o inteligencia cognoscitiva, emotiva, afectiva o interpersonal, y las capacidades propias del trabajador, que posibilite al ser humano para la realización de los objetivos trazados para completar la proyección de bienes o servicios. Y finalmente el autor Noguera, explica que la producción del trabajo genera una serie de valores de uso o utilidades para la persona o para su entorno.

Para el autor NEFFA (1999) señala que es:

“una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios

que tengan una utilidad social". Para realizarlo se requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores. (pág. 11)

Asimismo, el autor Noguera (2000) lo define como:

Actividades dirigidas o proyectadas hacia la producción de potenciales valores de uso o utilidades que además lo pueden ser también para otros; que forman parte de un todo más amplio; que tienen una cierta disciplina interna; y que son percibidas y ejecutadas con una cierta "seriedad". (pág. 36)

## 2.2. Algunas significativas posturas sobre el desempleo

El autor VEREDA, realiza un enfoque socioeconómico, con la orientación a ubicar a la persona desempleada dentro de la Población Económicamente Activa y la No activa, pero teniendo como idea y base, la voluntad y dinamicidad de la persona, es decir la voluntad de buscar un empleo y realizar las series de actividades para poder conseguirlo. Dicho de esa forma, las personas que se dirigen a buscar un empleo o están en constante búsqueda, a pesar de no llegarlo a obtener, se les llega a considerar dentro de la Población Económicamente Activa, mientras que las que no realizan

ningún dinamismo para poder encontrar un empleo, aun así, mantengan la característica de la voluntad, es decir de querer buscar un empleo, ese grupo de personas está incluido en la Población No Económicamente Activa.

Para el autor VERDERA (1983) sostiene que:

(...) el desempleo se diferencia nítidamente del empleo pues es su opuesto. No ocurre lo mismo cuando se precisa su carácter de desempleo abierto o declarado en oposición al desempleo oculto (...). El desempleo abierto comprende a las personas que habiendo trabajado ya no lo hacen (cesantes) y buscan activamente trabajo y a los aspirantes a trabajar, o sea, a los que buscan trabajo por primera vez; todos ellos, son considerados desempleados en el período de referencia, (...). El desempleado abierto, también denominado declarado o activo, es un desocupado contra su voluntad y por este motivo es considerado en la PEA. Los desempleados ocultos son los que habiendo trabajado o estando en la búsqueda de trabajo por primera vez, están desocupados, desean trabajar pero no buscan trabajo activamente. Esto quiere decir que no hicieron ninguna gestión en tal sentido durante el período de referencia. El punto decisivo para considerar a un desocupado oculto como en una situación involuntaria y, por tanto, incluirlo en la PEA,

o por el contrario, como voluntario y excluirlo, radica en la razón por la cual no efectuaron alguna gestión. (págs. 72-73)

Conjuntamente, los autores NEFFA, PANIGO, PEREZ & PERSIA (2014), plantean las diferentes condiciones que un trabajador desocupado tiene, como por ejemplo encontrarse desocupado, sin salario, la voluntad de encontrar un trabajo recientemente, de forma independiente o dependiente, cualquiera de las dos modalidades.

La OIT los ubica en categorías, priorizando un filtro etario y cronológico. Entre las categorías se encuentran las personas que:

1. Estuvieron trabajando dependientemente, sin ninguna razón que no les permita laborar, pero cuyo contrato culminó o se ha visto suspendido por alguna razón;
2. También están las personas que no presentan ninguna complicación para trabajar, pero no hayan recibido alguna remuneración por su trabajo (empleador) o no hayan trabajado, así también, las personas que por alguna circunstancia ya han sido retiradas de la posibilidad de laborar.
3. El conjunto de personas que se encuentren disponibles para trabajar pero que su empleo comience en una fecha posterior a la que especifica el contrato.
4. A quienes su labor fue suspendida de manera temporal o total sin que se les haya otorgado el goce de remuneración.

Para la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, las personas desocupadas que tengan la intención de ingresar al campo de la explotación agrícola de forma independiente y los antiguos trabajadores que no se encuentren laborando, no se les considera como “desempleados”, cuando no hayan hecho alguna actividad para iniciar el proyecto o no tengan la intención de encontrar un trabajo.

En cambio, para los autores NEFFA , PANIGO, PÉREZ, & PERSIA (2014) mencionan que:

Una definición relevante acerca del desempleo se adoptó en la Conferencia de Estadígrafos del Trabajo de 1954 (que luego será precisada en 1982). La misma establece una síntesis de las condiciones que debe reunir un trabajador (que tenga más de una cierta edad especificada), para estar desocupado durante el periodo de referencia: - encontrarse sin empleo, es decir que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente, tal como se los definiera anteriormente; - estar disponible para trabajar en una de las dos modalidades (asalariado o independiente); - estar buscando un empleo asalariado o un empleo independiente en un periodo reciente especificado. La búsqueda puede hacerse de diversas maneras: de tipo asalariado en las agencias del Servicio Público de Empleo, en agencias privadas, estableciendo una

relación directa con los empleadores, poniendo avisos o respondiendo a las ofertas que aparecen, buscando ayuda entre sus amigos y familiares), o de tipo independiente o como empresario (buscando terrenos, edificios y bienes de producción para montar su propia empresa, haciendo gestiones para solicitar créditos o para obtener patentes, licencias o permisos, etc.). La OIT por su parte definió en el documento citado, como “desempleadas a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que, en un día especificado, o en una semana especificada se hallen en las siguientes categorías: 1. Los trabajadores disponibles para el empleo cuyo contrato de trabajo haya expirado o esté suspendido temporalmente, que estén sin empleo y busquen trabajo remunerado; 2. Las personas disponibles para trabajar (salvo caso de enfermedad benigna) durante el periodo especificado y en busca de trabajo remunerado, que nunca hayan estado empleadas o cuya última situación en la ocupación no haya sido la de asalariada, (es decir ex-empleadores, etc.) o las que hayan estado retiradas de la vida activa; 3. Las personas sin empleo que en el momento de que se trate, estén disponibles para trabajar y hayan logrado un nuevo empleo que deba empezar en una fecha subsiguiente al periodo especificado; 4. Las personas que hayan sido suspendidas temporal o indefinidamente sin goce de remuneración”. Según la

Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, tampoco se considerará desempleadas (ni ocupadas) a las personas comprendidas en las categorías siguientes: 1. Las que tengan el propósito de establecer por su cuenta un negocio de explotación agrícola, pero que todavía no lo hayan hecho y que no estén buscando trabajo remunerado; 2. los antiguos trabajadores familiares no remunerados que no estén trabajando ni buscando trabajo remunerado. (págs. 20-21)

Teniendo las referencias anteriores, pero añadiendo la opinión de dos autores más, PUGLIESE por su parte opina que la condición de un trabajador para ser considerado desempleado es que esta persona se encuentre desocupada, es decir no tenga ninguna actividad que genere ingresos, pero tenga la disponibilidad para iniciar alguna actividad que de la cual le resulte ganancias y finalmente que tenga la intención o voluntad de querer laborar y eso lo motive a buscar un empleo. Él considera estas tres categorías indispensables para poder calificar al desempleo, pero teniendo como base la edad de la persona en el país que se encuentre.

Desde otra perspectiva la autora DE BIALOSTOZKY (1971) toma en consideración el censo realizado, el cual categoriza a las personas entre las que ya no laboraban y las que nunca habían laborado, pero



siempre y cuando en cualquiera de las circunstancias mencionadas tuvieron la intención de encontrar un trabajo en la última semana previa a la realización del censo. Entonces esto ubica a las personas con edad mínima de 12 años, que no tuvieron la oportunidad de encontrar un trabajo, a pesar de buscarlo y que por ello se ocuparon en otros quehaceres que no generaban ingresos, dentro de la “Población económicamente inactiva”, así como también a los que se encontraban retirados o inactivos.

Mientras que el autor PUGLIESE (2000) señala que:

El término desempleo incluye a todas las personas por encima de una determinada edad (variable en cada país) que en el período de referencia estaban: a) sin trabajo, es decir, no trabajaban por cuenta ajena ni por cuenta propia..., b) disponibles para trabajar en la actualidad, es decir, disponibles para un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, c) buscando trabajo, es decir, actuando para encontrarlo”. Como puede verse, la condición de desempleo queda definida por tres dimensiones esenciales: la de no trabajar, la de estar disponible para aceptar un empleo, y la esforzarse por buscarlo. (pág. 60)

En el mismo sentido, la autora DE BIALOSTOZKY (1971) indica que:

Se consideró como tales a las personas que no se encontraban en alguna de las situaciones anteriores, es decir, que no trabajaron,

no tenían un empleo o trabajo, ni ayudaron en un negocio familiar sin retribución, pero que deseaban un trabajo y realizaron, durante la semana anterior al censo, alguna actividad para encontrarlo, como consultar a amigos o parientes, hacer solicitudes de empleo, inscribirse en agencias de colocación, recurrir a sindicatos, etc. Se distinguen dos grupos de desempleados: aquellos que ya habían trabajado con anterioridad y aquellos que buscaban su primer trabajo. Por lo tanto, se incluye en la "población económicamente inactiva" a las personas de 12 años y más que no se encontraban empleadas o desempleadas definidas en los términos señalados, y que por tanto se dedicaron exclusivamente a los quehaceres de su hogar o bien eran colegiales, estudiantes, rentistas o se encontraban jubiladas, pensionadas, incapacitadas para trabajar, etc. (págs. 271-272)

### 2.3. El vasto desempleo juvenil

Entre los autores que hemos referido para poder explicar sobre el tema del desempleo juvenil están DE LA HOZ, QUEJADA, & YANEZ, quienes refieren que el desempleo se acrecienta básicamente por las condiciones de la persona que busca el empleo, por ejemplo, con la falta de experiencia, o el salario bajo en su hogar, como también las ocupaciones de sus familiares, quienes pueden apoyar de alguna

manera en alguna recomendación. Mientras que para MUÑOZ (2009), indica que las políticas de las empresas hacen que el desempleo se acreciente, en el cual el género femenino se ve un poco más vulnerado. Desde una perspectiva económica, el exceso de demanda de empleo por los jóvenes no hace posible que exista un equilibrio entre la cantidad ofertada de trabajo eso implica que exista el desempleo en la gente joven.

Para el investigador RAMIREZ (2002) el desempleo aunado a las características de pobreza y discriminación se puede convertir en un grave problema mundial.

Si nos preguntamos qué tipo de problemas pueden ocasionar la falta de empleo a las personas jóvenes en edad de trabajar, esto significaría la disminución de las capacidades laborales para toda la vida, y por la disminución de ingresos el capital de producción resulta perjudicado, así como también el Estado no obtiene la productividad propuesta en educación, y los sistemas de seguridad social para el futuro disminuyen.

Y asimismo el autor, profundizando entre las características del desempleo, culmina coligiendo que este fenómeno está más arraigado a los sectores de la población con déficit en su economía, ya que implica un aumento en la pobreza de dicho sector, y es indirectamente proporcional a la educación, pudiendo ser una vía

de erradicación del desempleo si fuera mejor utilizada en las etapas etarias tempranas.

Niall O'Higgins afirma que las causas originarias del desempleo en jóvenes, siempre es variable según el medio geográfico, a pesar de las características constantes que se pueden observar en los distintos ámbitos nacionales. Y entre ellas están por ejemplo la diferencia existente de mayor escala entre el desempleo juvenil y el desempleo existente para los adultos, esta es una constante muy al margen del nivel de desempleo imperante, prevaleciente de manera particular en cada país. Es por ello que el empleo juvenil recibe mayor impacto tras las crisis que resulten azotando al mercado de trabajo íntegramente mundial.

Para los investigadores DE LA HOZ, QUEJADA, & YANEZ (2012) mencionan que:

Es de esperarse que las condiciones socioeconómicas influyan en la situación laboral de los jóvenes y las jóvenes. Según el ingreso del hogar, aquellos sujetos jóvenes integrantes de hogares con menores ingresos tienden a experimentar una menor probabilidad de ser empleados o empleadas, en comparación con los integrantes de hogares con mayor ingreso(...). Sumado a los ingresos, las características de la residencia, el entorno familiar y las características ocupacionales de los padres y madres, son aspectos

que inciden en la situación laboral de los jóvenes y de las jóvenes, porque dentro de la familia los miembros con conexiones pueden recomendar al sujeto joven para un puesto de trabajo, aun cuando éste no tenga experiencia laboral previa –siendo la falta de experiencia uno de los obstáculos de los jóvenes y de las jóvenes al momento de buscar trabajo-. La situación laboral y la educación de los padres y madres ha cobrado importancia por su incidencia en la vida laboral de los jóvenes y las jóvenes, debido a que en la medida en que los padres y las madres estén empleados, las probabilidades de exposición al desempleo de los jóvenes y de las jóvenes disminuye, porque estos jóvenes probablemente tendrán una menor urgencia de trabajar, y por lo tanto un salario de reserva más alto. (pág. 432)

En cambio, para el autor MUÑOZ (2009) indica que:

El problema del desempleo juvenil, además de sus retos intrínsecos en términos de políticas públicas de empleo, ha desnudado debilidades fundamentales en los sistemas educativos y de capacitación laboral de la nuestra sociedad, y por añadidura, del mercado de trabajo. La amplia constatación de que el colectivo de jóvenes, principalmente mujeres, que se encuentran en situación de desempleo redunda en última instancia en la calificación de horrible en cuanto a las situaciones de muchos

jóvenes. (...) Si se considera el fenómeno del desempleo como una consecuencia esperable de la falta de equilibrio entre las curvas de oferta y demanda de fuerza de trabajo en el mercado de trabajo, cosa que anteriormente se ha dicho que no es totalmente acertada por desestimar las peculiares de este “especial” mercado, se llega a la conclusión de que, desde un punto de vista economicista, el desempleo tiene una razón de peso para existir. En el caso de las y los jóvenes, observo como el fenómeno del desempleo está generalizado. Los índices de creación de empleo en estas cohortes de edad nunca son capaces de absorber el número de nuevos demandantes de empleo que se generan cada año, con lo cual el equilibrio de las curvas de demanda y oferta en el mercado de trabajo no es posible, ya que como se ha dicho se produce un fenómeno de exceso de oferta, que es el causante del desempleo endémico que sufre la juventud. (pág. 12)

Mientras que el investigador RAMIREZ 2002) menciona que:

El desempleo juvenil, especialmente cuando se encuentra vinculado a situaciones de pobreza y de exclusión social, es uno de los problemas más importantes de nuestro mundo globalizado. Este problema trae consigo grandes costos a los individuos, a sus familias y a la sociedad. Se sabe que el desempleo en edades tempranas compromete permanentemente la empleabilidad

futura de las personas y genera patrones inadecuados de comportamiento laboral para toda la vida. Por la falta de ingresos de esta población los aparatos productivos pierden demanda agregada y ahorro, los gobiernos pierden las inversiones hechas en educación, dejan de recibir aportes a los sistemas de seguridad social y deben ampliar su gasto en servicios remediales incluyendo los costos generados por la vulnerabilidad de esta población a la criminalidad y la drogadicción(...).l desempleo juvenil presenta varias características que profundizan la gravedad de su carácter de problema social: se concentra en los grupos más pobres de la población, con lo que se convierte en el mecanismo más efectivo de reproducción de la pobreza, conjuntamente con los déficit educativos a los que está estrechamente asociado; la probabilidad de ser desempleadas es significativamente mayor para las jóvenes mujeres que las de los hombres en todos los países lo que reproduce también la discriminación de género; y está íntimamente correlacionado con los fenómenos de subempleo y trabajo informal, de subsistencia, especialmente en los países en desarrollo. (pág. 02)

Por otro lado, el autor Niall O'Higgins (O'HIGGINS, 2001) indica que:

La naturaleza del desempleo juvenil varía de un país a otro, aunque existen rasgos constantes aplicables a contextos nacionales muy diferentes. En primer lugar, el desempleo juvenil es más elevado que el adulto en prácticamente todos los países sobre los que se dispone de estadísticas, y esto es así tanto si el desempleo total del país en cuestión es alto o bajo. En segundo rasgo clave del desempleo juvenil es que éste se encuentra estrechamente relacionado con el adulto (...). El empleo juvenil parece verse más afectado por las crisis que golpean al mercado de trabajo global que el empleo de los adultos. (págs. 12-13)

#### 2.4. El desempleo juvenil en Latinoamérica

O'HIGGINS manifiesta que dentro de los países integrados a la Organización Internacional del Trabajo, la población juvenil, en edad de laborar, tiene complicaciones para poder acceder a un empleo formal por primera vez. Como ya se ha sido mencionado, una de las características generales del desempleo es que, el desempleo juvenil es de mayor nivel al desempleo en los adultos. En cifras aproximadas, se contabiliza unos 60 millones de jóvenes quienes se encuentran sin empleo, siendo una tasa de superioridad de cuatro veces la tasa de desempleo de los adultos, por termino medio. En los países en desarrollo el desempleo se puede



aminorar con las ocupaciones, o en subempleos, es decir algún tipo de oficio o empleos de baja calidad ubicados en el sector informal, para los cuales, los jóvenes no se prepararon académicamente, pero que les puede servir de sustento para poder mantener una vida estable. Esto significaría que para los países en desarrollo, la posibilidad de incorporar a jóvenes en edad de trabajar a un mercado laboral acorde a la precisa especialidad para la que se prepararon, implica demasiada dificultad y produciría consecuencias graves para el Estado. En los Estado en los que mantienen una economías de trasición, el fenomeno del desempleo no es tan diferente y no se aleja de las características generales. Y a su vez los países que se van formando un camino hacia una economía de mercados, también se ven perjudicados, pero en mayor escala en relación a los países que cuentan con empresas industriales, en la productividad del proceso de producción, existiendo una disminución en la eficacia de capitales y directamente en la producción.

Para el autor el autor O'HIGGINS (2001) señala que:

Cada vez es mayor el número de jóvenes que tienen problemas cuando busca trabajo por primera vez, y los niveles de desempleo juvenil son claramente graves en muchos de los Estados

miembros de la OIT. La tasa de desempleo juvenil es mucho más elevada que la de los adultos en la mayoría de los países del mundo; estimaciones recientemente realizadas por la OIT sugieren que al menos 60 millones de jóvenes se encuentran sin trabajo y que las tasas de desempleo juvenil son, por término medio, tres veces más elevadas que las de los adultos (OIT, 1998a (...)). En los países en desarrollo, el desempleo juvenil visible se ve complicado por unos niveles considerables de subempleo y de puestos de trabajo de baja calidad en el sector informal. Ambos fenómenos se encuentran muy extendidos, lo que sugiere que el problema de integrar a los jóvenes en el mercado de trabajo en los países en desarrollo es incluso más grave de lo que parece a primera vista. En muchas de las economías en transición, los niveles de desempleo juvenil muestran un comportamiento parecido. Teniendo en cuenta la enorme disminución de la producción en muchos de los países que están avanzando hacia una economía de mercado, el problema resulta indudablemente más grave que en la mayoría de los países industrializados. (págs. 9-10)

Mientras que la autora FAWCETT sostiene que:

Como muchos autores también mencionan, igualmente Fawcett, en su libro, está de acuerdo que una de las causas originarias del

excesivo desempleo en un país, se encuentra en la etapa transitoria de la finalización de los estudios; en la escuela en la que se encuentra el joven y, esto sucede porque se trata de una intersección en la que se valoran un conjunto de elementos, como son por ejemplo: las oportunidades, los incentivos y los requisitos o restricciones que presenta el mercado de trabajo en cada país. Pero finalmente, la autora sostiene que específicamente, lo decisivo para la existencia del desempleo son tres criterios: 1) Cambios en la demanda agregada o demanda sectorial de mano de obra; 2) Salarios relativos de mano de obra calificada y educada; 3) Y las variaciones que existen el mercado, relacionados con la oferta de mano de obra y los cambios del entorno y los servicios sociales. Pero refiriéndonos a un sector en específico, como son los países latinoamericanos, estadísticamente el 80% o quizá hasta un 90% de los jóvenes, conforman los empleos de servicios, que sustancialmente conforma una característica propia de los países latinoamericanos; mientras que en el sector de construcción se encuentra ocupado entre un 10% a un 15% del total del empleo de jóvenes en edad laboral. Como también es mencionado por otros autores, de igual forma se recoge la idea que el desempleo es la causa de crecimiento de los empleos informales, ocasionando que este sector se vea conformado por jóvenes con profesiones que no pueden ejercer, reduciendo la

posibilidad de encontrar una oportunidad laboral, y a su vez ocasionando una grieta en la economía del país al que pertenecen y el retardo de su crecimiento.

Por otro lado, al existir una reducción en los salarios, el costo del capital humano calificado quede al mismo nivel que la de los no calificados, y como la experiencia implica un factor importante para la elección de personal, las empresas para su beneficio lucrativo optarían por recoger para sus labores los trabajadores calificados que sustenten más experiencia en el medio requerido, lo que conllevaría a un desplazamiento en el mercado laboral, de los jóvenes que no cuenten con esos requisitos. Finalmente, al existir una reducción de salarios en los sectores y tipos de trabajo, se aminorarían las oportunidades de poder especializarse en otros ámbitos, adquirir aptitudes y obtener los beneficios que brinda la educación. Entonces, de lo explicado anteriormente, se logra deducir que se reduce de manera directa los beneficios que se puede obtener del capital humano acumulado, con respecto a la disminución salarial. Y como complemento a la información referida, también la autora hace conocer que, en diversos países latinoamericanos, la disminución de los ingresos se encuentra en los niveles más bajos de educación-ingreso, con la gravedad ya mencionada de poder generar más adelante empleos que no

presenten muchos requisitos y su retribución sea menor a la mínima

El desempleo en la juventud es el resultado de la transición de la escuela al trabajo, proceso mediante el cual tiene lugar una intersección entre la escuela y el trabajo en la vida de los estudios latinoamericanos. La transición apunta a un proceso determinado por el corto plazo, en el cual los estudiantes reevalúan constantemente sus oportunidades, y los incentivos y las restricciones del mercado laboral. El desempleo entre los jóvenes y la transición de la escuela al trabajo refleja en gran medida la tendencia del mercado laboral. Los determinantes del desempleo juvenil al final son reflejo de esta dinámica más grande del mercado laboral. En este proceso dinámico pueden identificarse tres grupos de determinantes: 1) cambios en la demanda agregada o demanda sectorial de mano de obra; 2) salarios relativos de mano de obra calificada, educada, y 3) fluctuaciones en la oferta de mano de obra (...). Cambios sectoriales en la demanda laboral. El sector de empleo difiere entre trabajadores jóvenes, mujeres y adultos. Los trabajadores jóvenes están empleados mayormente en tres sectores: manufactura, servicios comerciales y servicios sociales. En la mayoría de los países de América Latina, 80% -

90% de los jóvenes están empleados en servicios. Los trabajos en el sector de la construcción constituyen solamente alrededor de 10 %-15% del total del empleo de jóvenes. La preponderancia de jóvenes en el sector servicios es una característica bien conocida del empleo latinoamericano (...) El aumento del desempleo en el sector formal de la economía lleva a que gran cantidad de trabajadores busquen empleo en el sector informal, con lo cual se reduce la posibilidad de que un joven halle empleo. En segundo lugar, la reducción de los salarios relativos hace que el costo de los trabajadores no calificados esté a la par que el de los calificados. Dado los costos de los salarios relativos, las firmas tanto formales como informales prefieren trabajadores calificados con experiencia, con lo cual se desplaza a los jóvenes en el mercado de trabajo. En tercer lugar, la reducción de salarios entre sectores y tipos de trabajo disminuye el beneficio de adquirir aptitudes y, a la larga, los beneficios de la educación. Cuanto menor la diferencia salarial, menores serán los beneficios debidos a la acumulación de capital humano. En muchos de los países de la región la compresión de salarios e ingresos continúa en los extremos más bajos de los niveles de educación-ingreso, con la consecuencia de generar una trampa de empleos de baja aptitud y bajos salarios. (págs. 16,18-20)

## 2.5. El desempleo Juvenil en el Perú

El Centro de Investigación y Desarrollo (INEI/CIDE) (2001) en su trabajo de investigación denominado “¿QUE SABEMOS SOBRE EL DESEMPLEO EN EL PERU? FAMILIA, TRABAJO Y DINAMICA OCUPACIONAL, menciona que:

En un estudio realizado por el Centro de Investigación y Desarrollo denominado “¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú?” Familia, trabajo y dinámica ocupacional, se concluyó que del grupo en general poblacional, la colectividad juvenil resulta más afectada en lo que implica las tasas de desempleo integral. Y el origen de este fenómeno radica como muchos autores han explicado anteriormente en la falta de experiencia con la que no cuenta este grupo poblacional, y así las contingencias para la incorporación de los jóvenes en el mundo laboral aumentan. Es por ello que, en favor de facilitarles el acceso, se crean diversos programas de especialización o capacitación para de alguna manera, y así los jóvenes tengan menos dificultades para ingresar al mundo laboral. Pero es fundamental indicar que los estudios que se realicen a los jóvenes en relación al tema de desempleo, se debe realizar conforme a los grupos etarios que tenga el sector, por las diferentes características que impliquen sus condiciones, como por ejemplo al ser demasiado jóvenes no utilizaría totalmente su tiempo para el trabajo, sino

incluso para algunos todavía ocupan medianamente su disponibilidad en educarse y capacitarse, mientras que otro grupo se encuentra limitado económicamente por la dependencia de su presupuesto familiar.

(...) En primer lugar, probablemente el grupo más afectado sea el de los jóvenes quienes exhiben tasas de desempleo equivalentes a casi dos veces las tasas de desempleo promedio. Este fenómeno ha sido destacado en numerosos estudios y uno de sus probables determinantes es que los jóvenes cuentan con menor experiencia laboral – potencial y específica- lo cual reduce sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. Probablemente debido a ello es que actualmente existen numerosos programas de capacitación (públicos y privados) para aumentar la empleabilidad y reducir el desempleo de los jóvenes. Sin embargo, es conveniente mencionar que en el caso de los jóvenes, el desempleo debe ser analizado diferenciado grupos de edad pues en muchos casos, algunos jóvenes no se encuentran insertos en el mercado de trabajo completamente y algunos de ellos, especialmente los más jóvenes, aún pueden estar utilizando su tiempo en educación o formación para el trabajo. En particular, la tasa de participación de los más jóvenes puede ser baja también



por la existencia de un elevado efecto ingreso derivado de su dependencia del presupuesto familiar. (págs. 14-15)

Los autores CHACALTANA & RUÍZ hacen precisión en la etapa etaria de la juventud, y que esto significa una transición donde pueden surgir repercusiones que implican la trayectoria hacia un trabajo dignificante. La realización de la persona humana conyeva una serie de etapas, por las que el individuo transita, es por ello que las políticas públicas son importantes para encontrar una solución a las complicaciones individuales que mantiene cada persona en su ambiente, o su medio geográfico. También precisan que los jóvenes al iniciar en sus actividades laborales, intervienen en actividades no formales o de manera precaria, en algunas microempresas o en negocios familiares. Y según las encuestas realizadas, tomando en cuenta el ámbito geográfico de la zona urbana, el 42% de los jóvenes inició su vida laboral en ocupaciones de baja calificación, el 10 % se inició en negocios familiares, como trabajadores no remunerados, y el 21% como trabajadores de hogar. Se debe precisar que el inicio de las actividades laborales en trabajos precarios, no resulta favorable para el joven, a quien más adelante le conyevirá una mayor complicación para lograr obtener el empleo para el que se especializó, pero siempre procurando conseguir mejores

oportunidades a medida que el sistema educativo avance y se implementen políticas de capacitación, direccionando al joven hacia un empleo propuesto, esperado y merecedor.

En cambio, los autores CHACALTANA & RUIZ (2012) sostienen que:

“(...).Si bien el desempleo, la inactividad y la falta de calidad del empleo son los problemas más llamativos que enfrenta la juventud en el ámbito laboral, existe una gran heterogeneidad de jóvenes con problemas específicos. Ello se debe a que la juventud es una época en la que se experimentan diversas transiciones que tendrán importantes repercusiones sobre la posibilidad de acceder a una trayectoria de empleo decente. Los jóvenes pasan de ser hijos a padres, de la escuela a la educación para el trabajo, de la escuela al empleo dependiente, de un empleo dependiente a un emprendimiento o, en algunos casos, experimentan un proceso migratorio. Para que cada transición sea exitosa se requieren políticas públicas específicas dedicadas a solucionar los problemas particulares de cada etapa de la transición (...).Cabe mencionar que los primeros empleos que encuentran los jóvenes generalmente son «precarios», en microempresas o negocios familiares. Según otra encuesta para jóvenes realizada en el ámbito urbano 42% se inició en ocupaciones de baja calificación; 10% como trabajador familiar no remunerado y 21% como

trabajador del hogar. El ingreso al mundo laboral en un empleo precario puede comprometer una trayectoria futura de empleo decente, pero se espera que a medida que se incrementa la educación y la experiencia laboral, la calidad de los empleos conseguidos pueda mejorar. (pág. 293 y 296)

Por el contrario, Mario Salomón Aguilar Pari, Aguilar (2012) la escasa preocupación del gobierno con respecto a las actividades de la población juvenil es el principal problema para el origen del desempleo y de su aumento cada vez mayor. El problema del desempleo es un fenómeno a nivel mundial, La OIT informa sobre las conjeturas del empleo juvenil y en base a esos estudios, se colige que los países con problemas de economía, es decir los países pobres, son los que no pueden ofrecer a su población juvenil oportunidades de empleo digno.

Particularmente el Perú, a pesar de su crecimiento económico que actualmente ofrece, no alcanza a cubrir las necesidades para su población juvenil, como por ejemplo la falta de empleo. La clase gobernante o empresarial, presenta una inclinación por la inquietud directa que existe con el desempleo juvenil, fenómeno común entre los países de Latinoamérica y países andinos. Fundamentado básicamente sobre tres aspectos: en primer lugar, la tasa de desempleo juvenil de entre 15 años a 24 hasta llega a

triplicar la tasa de desempleo de los adultos, lo cual no significa una conjetura reciente; además que el número de desempleo juvenil compone la mitad del total de desempleo global y su participación en el total de la fuerza laboral no pasa del 30 por ciento. En segundo lugar, está la informalidad en el inicio de las actividades laborales, especialmente de los hogares pobres (los que tiene alto desempleo, o empleos informales, la duración y el tipo de contrato laboral y las condiciones laborales) frecuentemente conlleva a problemas sociales (drogadicción o violencia), lo que genera una reacción negativa por parte de la sociedad. Esto se puede inferir de la idea general que si un grupo de jóvenes, se inmiscuye en actividades ilícitas, es porque no existía la oportunidad de tomar alguna otra alternativa que lo haga cesar de la idea de conseguir algún ingreso económico. Finalmente, como tercer aspecto se encuentra la dificultad y la problemática en los requisitos según la preparación académica y profesional como la también la experiencia que significa la inserción en la actividad laboral

Mientras, que el autor Mario Salomón Aguilar Pari, AGUILAR (2012) indica que:

El problema del desempleo juvenil sólo se conoce en forma incompleta e imperfecta. Según las estadísticas, casi la mitad de

la población en el Perú es joven, y es escasa la preocupación de la clase gobernante por este importante grupo etareo. A nivel mundial y latinoamericano, la situación de los jóvenes no es muy buena, debido a que padecen entre muchos problemas, el del desempleo juvenil. La OIT, informa periódicamente acerca de la problemática del empleo juvenil y encontramos que son los países más pobres quienes más padecen la falta de trabajo. Para el caso peruano, igualmente, los jóvenes encuentran muy pocas posibilidades de encontrar un puesto de trabajo. A pesar de que el crecimiento económico que ofrece el Perú es importante, no alcanza aún cubrir las necesidades más urgentes, como es la falta de empleo, sobre todo, para los jóvenes (...).El problema del desempleo juvenil causa inusitado interés de parte de la clase política, la clase gobernante y/o empresarial. La preocupación por el alto nivel de desempleo de los jóvenes es ampliamente compartida no solamente en los países andinos sino en toda América Latina y otras regiones también. Ello se fundamenta en los aspectos siguientes: Primero, la tasa de desempleo de los jóvenes de 15-24 años es el doble o triple de la tasa de adultos. Esto no es un fenómeno reciente, sino una característica visible desde hace varios años. Además, los jóvenes desempleados representan cerca de la mitad del total de desempleados cuando su participación en el total de la fuerza laboral no pasa del 30 por

ciento. Por lo tanto, el desempleo de los jóvenes, que se ubica muy por encima del desempleo promedio, merece un análisis pormenorizado. Segundo, la precariedad de la inserción laboral de los jóvenes, sobre todo de aquellos de hogares pobres (alto desempleo, o empleos precarios por el ingreso, la duración y el tipo de contrato laboral y las condiciones de trabajo) suele convertirse en un problema social, es decir, en violencia, drogadicción, lo que a su vez genera una respuesta inadecuada de parte de la sociedad, dado el origen social y laboral del problema en cuestión. Es bien sabido, que si los jóvenes se tornan hacia actividades ilícitas es debido a que no disponen de otras alternativas. Tercero, la difícil inserción laboral de los jóvenes pone de relieve muchas interrogantes en cuanto a su preparación educativa y profesional. (págs. 9-10)

### 3.3.1. Causas y consecuencias del desempleo juvenil

Los investigadores de la Hoz, Quejada & Yanez, con respecto a las causas del desempleo refieren con argumentos teóricos que entre ellos están: 1) La dinámica poblacional de los sujetos jóvenes y un espacio de transición, donde el modo de incluirse en el mercado de labores tiene más velocidad para poder absorberlos, proceso denominado “tamaño de la cohorte”, ya al momento de ingresar, experimentan diferentes restricciones para

encontrar empleo. Entonces el crecimiento excesivo de la población joven, implica un crecimiento en la demanda laboral la cual llega a superar el nivel de oferta en el mercado de trabajo. 2) El desempleo estructural y educación, esto significa una desconfiguración entre las cualificaciones precisas e insustituibles, para ocupar los puestos en oferta y las que poseen quienes aspiran un empleo. Esto afirma que la falta de claridad entre los mercados laborales, no presenta una conveniente y oportuna orientación vocacional. 4) Las condiciones socioeconómicas, exclusión social y violencia. Siempre las condiciones socioeconómicas han sido consideradas como una causa frecuente del desempleo en la mayoría de países, esto debido a que estas condiciones influyen porque en los hogares con menores ingresos experimentan pocas posibilidades de conseguir un empleo frente a los que componen un grupo familiar con ingresos mayores. Al analizar el fenómeno del desempleo se concluye que este significa una forma de exclusión social, donde quienes se retiraron del sistema educativo son los más vulnerables a ese problema común, se identifica las dimensiones del alejamiento social como una consecuencia de la supresión de la empleabilidad para los jóvenes con carencias educativas o experiencia. Como por ejemplo entre las consecuencias están la exclusión del mercado laboral, definida por las barreras que

encuentran al momento de intentar ingresar al mundo laboral; así como también se encuentra la exclusión por el ingreso económico y la dependencia de la asistencia Estatal; la exclusión institucional que muestra el Estado o las instituciones en su falta de apoyo en el momento del desempleo; y finalmente la exclusión cultural que son propias de la falta de manejo de convivencia con las normas y valores sociales. Y todo ello viéndose reflejado en el deterioro de las relaciones sociales existentes con su entorno familiar, amical y social, tomando siempre en cuenta los efectos que se llegan a prolongar por más de diez de años.

Para los investigadores DE LA HOZ, QUEJADA & YANEZ (2012) mencionan que:

(...) respecto al análisis del desempleo juvenil, subrayando en materia teórica argumentos relacionados con las causas de este fenómeno, tales como la dinámica poblacional juvenil, el desempleo estructural y las condiciones socioeconómicas de los países; las consecuencias, como los bajos ingresos, la exclusión social y el desarrollo de actividades delictivas, efectos que pueden prolongarse por más de diez años (...).2. La dinámica poblacional de los sujetos jóvenes y un espacio de transición. Los más populares argumentos relacionados con las causas del desempleo juvenil se centran entre quienes aducen que esta problemática es



efecto de la dinámica poblacional de los jóvenes y de las jóvenes, donde el ritmo con el que ingresan al mercado laboral es más rápido que el ritmo con que éste puede absorberlos, proceso que está determinando por el “tamaño de la cohorte”, debido a que aquellas cohortes precedidas de altas tasas de fecundidad, al momento de entrar al mercado laboral experimentan fuertes restricciones para encontrar empleo. Es decir, un crecimiento abrumador de la población joven, implica un crecimiento de iguales proporciones de los jóvenes y las jóvenes que buscan trabajo y cuya magnitud no es correspondida por los mercados laborales (...).3. Desempleo Estructural y Educación. El desempleo estructural, entendido como un desajuste entre las cualificaciones necesarias para ocupar los puestos de trabajo y las que poseen quienes solicitan empleo (Campbell & Stanley, 1997), es otra de las causas a las que se les atribuye el desempleo juvenil, debido a que la falta de correspondencia estructural entre la oferta y la demanda de trabajo por una insuficiente transparencia de los mercados laborales, no permite ofrecer una adecuada y oportuna orientación vocacional (...).4. Situación socioeconómica, exclusión social y violencia. Es de esperarse que las condiciones socioeconómicas influyan en la situación laboral de los jóvenes y las jóvenes. Según el ingreso del hogar, aquellos sujetos jóvenes integrantes de hogares con menores ingresos

tienden a experimentar una menor probabilidad de ser empleados o empleadas, en comparación con los integrantes de hogares con mayor ingreso (...). El desempleo juvenil es sinónimo de exclusión social, donde quienes han desertado del sistema educativo son quienes componen los grupos más vulnerables a este problema identifican las dimensiones de la exclusión social como consecuencia del desempleo juvenil: una exclusión del mercado laboral, definida por las barreras que encuentran los jóvenes y las jóvenes a la hora de entrar al mercado laboral; una exclusión económica, referida a la incapacidad de generar ingresos y a la dependencia de los programas del Estado; una exclusión institucional, relacionada con la falta de apoyo gubernamental en los periodos de desempleo; y una exclusión cultural, por la incapacidad de vivir de acuerdo con las normas y valores aceptados socialmente. Dimensiones que en conjunto se expresan en el deterioro de las relaciones sociales con la familia, los amigos o amigas y la sociedad. (págs. 427, 429-433)

Pero por el contrario Lopez, en su artículo menciona a las características que considera importantes y principales, entre ellas a la educación, el Foro Económico Mundial afirma que la educación está incluida dentro de las causas más importantes por las que el desempleo juvenil no es erradicado, ya que las empresas

mantienen políticas internas en las que se basan para escoger a su personal, y de esta manera es como la falta experiencia o capacitación se convierte en un factor para la existencia del desempleo juvenil como también sucede con la sobrevaloración cualificada de la capacitación del personal requerible para las instituciones. Con respecto a las crisis económicas: esto significaría un elemento muy significativo para el crecimiento de la brecha del desempleo juvenil, esto revela que a medida que el Estado sufriera una crisis económica, los más afectados por el desempleo son los jóvenes, ya que tienen menos posibilidades de poder incorporarse a un empleo, ya que no pudieron recibir una vasta capacitación en la empresa. Añadiendo que el contrato, en el caso de poder acceder al empleo, sería más flexible. La falta de objetivos también se considera como un factor del cual se puede originar el desempleo juvenil, la desmotivación es una forma explícita de manifestar la falta de objetivos que puede tener el grupo juvenil. Puede suceder que una vez que la persona con educación superior culmina sus estudios universitarios o de algún grado superior, no tiene muy en claro a qué desea dedicarse o especializarse, para tener una dirección y de esta manera planificar y poder cumplir objetivos. Ya que la falta de ellos puede conllevar a la búsqueda de empleos para los cuales no tengan las capacidades necesarias y los conocimientos completos para

cumplir las expectativas del empleador y así puedan ingresar y mantenerse laborando. Las políticas insuficientes: La falta de existencia de las políticas es una causal de la carencia de contrataciones a jóvenes, si el Estado implementara políticas públicas para facilitar a los jóvenes, la contratación en las diferentes entidades o empresas, esto ocasionaría que las personas no migraran de su país de origen en busca de oportunidades de trabajo y mejores ingresos. Entre todas las causas mencionadas, están las causas complejas que suponen cambiar el sistema y mantenerlo hasta lograr el objetivo trazado que es la disminución del fenómeno del desempleo en gran escala, como por ejemplo está el adaptar la educación al mercado laboral puede ser considerado una meta a largo plazo y que se puede lograr paulatinamente con el transcurrir del tiempo pero la instauración y ejecución de políticas que les resulte menos complejo el ingreso a laborar, es una actuación más rápida y práctica que puede realizarse a corto plazo y obtener resultados.

En cambio, en el artículo realizado por LOPEZ (2019) indica que:

(...) Entre las causas principales del desempleo juvenil se encuentran: Educación: La educación podría ser uno de los factores más importantes. Según el Foro Económico Mundial, una de las principales causas es que el nivel de educación no se adapta

correctamente al mercado laboral. Es decir, las empresas no contratan a trabajadores jóvenes porque no encuentran en ellos las habilidades que necesitan. Eso sí, todo sea dicho, la formación superior no garantiza la desaparición del desempleo juvenil. En conclusión, a veces ocurre que hay menos cualificación y, en otras ocasiones, que existen una sobre cualificación.

**Crisis económica:** Ante una crisis económica, es muy probable que el desempleo juvenil se resienta más. En épocas de recesión económica los empleados jóvenes son los últimos en acceder al empleo y los últimos en salir. Esto es debido a que es menos probable que hayan recibido una amplia formación en la empresa. A lo anterior hay que añadir que el tipo de contrato suele ser más flexible.

**Falta de objetivos:** Otra de los factores que se pueden achacar al desempleo juvenil es la desmotivación. Incluso aquellos con formación superior, terminan la universidad o los grados de formación sin saber muy bien a qué se quieren dedicar. De esta forma, van buscando puestos de trabajo que quizás no se ajustan totalmente a su perfil. Por ello, es muy importante tener claros los objetivos para adquirir las capacidades necesarias.

**Políticas insuficientes:** El Gobierno de un país tiene el poder para poner rumbo a una situación. Es cierto que al final quiénes contratan son los empresarios. Sin embargo, mediante políticas, se puede facilitar la contratación de los más jóvenes. De este modo, se evita

que personas formadas en un país huyan a otros países a buscar empleo. Estas son algunas de las principales causas del desempleo juvenil. Algunas de ellas son más flexibles y otras menos. Por ejemplo, adaptar la educación al mercado laboral es algo complejo y gradual. Sin embargo, la ejecución de políticas que faciliten el empleo juvenil, es algo más sencillo. pág. 01)

Con relación a la implicancia de la oferta laboral, los investigadores MIEDES & ASENSIO, llegan a la conclusión de que el análisis de la oferta de trabajo en el mercado (personas calificadas que fueron consideradas para los empleos que se encontraban disponibles) sumada a las horas que cada uno de los empleados tiene la obligación de cumplir en su jornada de trabajo, y aunado a las horas reales de productividad según el capital humano invertido, sería el resultado conjunto de la asignación temporal particular de cada individuo al trabajo, a la formación del capital humano, al trabajo doméstico y al ocio en función de la retribución que espera lograr en el mercado, de sus rentas no salariales y de sus costumbres y gustos sociales.

Por otra parte, en las Guías Jurídicas se considera la cantidad total del trabajo que se encuentra en un momento preciso dentro de un medio geográfico, lo cual podemos definir como la cantidad de oferta

dispuesta en el mercado de empleo; la oferta de empleo se rige en función de la remuneración que el empleado puede obtener de la misma actividad. Pero también fluctúan los demás aspectos existentes en la sociedad como pueden ser las condiciones de trabajo, la existencia de remuneraciones extrasalariales, las posibilidades de promoción en el empleo y la formación en el empleo, como también otros factores.

## 2.6. La implicancia de la oferta laboral

Para los investigadores MIEDES & ASENSIO (2003), sostiene que:

Este análisis prescribe que la oferta laboral, es decir, el número de personas que participan en el mercado laboral, la duración de la jornada que están dispuestos a dedicar al trabajo y, lo que es igual de importante, la “calidad” de las horas trabajadas (medidas según la cantidad de capital humano incorporado al proceso) sería el resultado conjunto de la asignación temporal particular de cada individuo al trabajo, a la formación de capital humano, al trabajo doméstico y al ocio en función del salario que espere obtener en el mercado, de sus rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas. (pág. 100)

Por otra parte, GUÍAS JURÍDICAS, s.f. la oferta laboral es definida como:

La cantidad total de trabajo ofrecida por los individuos integrantes de una economía. La oferta de trabajo está en función, fundamentalmente, de la remuneración que se obtiene por el mismo. Aunque también hay otros factores que influyen sobre la oferta de trabajo, como pueden ser las condiciones de trabajo, la existencia de remuneraciones extrasalariales, las posibilidades de promoción en el empleo y la formación en el trabajo, entre otros (pág. 01)

La oferta laboral en el Perú según los autores REYNA & CESPEDES se ve reflejada en los estudios realizados al mercado de trabajo, y avocándonos a ello se ha podido observar que ha existido un cambio en el mercado de empleo peruano, pero no son estudios formales en su mayoría y solo pocos de ellos explican las transformaciones de sus patrones. Según estos estudios y análisis quedan al frente las posibilidades o sugerencias de poder implementar políticas o reformas en el ámbito laboral para una mayor productividad, entre ellas están las políticas de formalización laboral, políticas de bienestar como pensiones y transferencias, políticas de salario mínimo, de impuestos y/o costos laborales, etc. Ahora, si existe un extenso conocimiento sobre las fluctuaciones entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, entonces se podrá llevar una mejor dirección de las políticas a reformar pues todo depende de la curva



de la oferta laboral que exista en el mercado, pues en ella se basan y justifican la mayoría de las reformas que se han proyectado los analistas.

### CAPITULO III

#### 3.1. La oferta laboral en el Perú

Según los autores REYNA & CÉSPEDES (2016) mencionan que:

“(…) El mercado laboral peruano ha experimentado una notable transformación durante las dos últimas décadas, sin embargo, son pocos los estudios formales que explican los cambios en los patrones de este mercado. Adicionalmente, y tomando en consideración estos cambios, diversos diagnósticos sugieren que se requieren reformas en el ámbito del mercado laboral que generen a futuro ganancias de productividad, entre estas reformas se mencionan por ejemplo: las políticas de formalización laboral, política de salario mínimo, de impuestos y/o costos laborales, las políticas de bienestar como pensiones y transferencias, etc. El adecuado conocimiento de los dos aspectos que conforman este mercado, como son la oferta y la demanda de trabajo, son fundamentales para justificar la implementación de estas reformas. Además, es conocido que la oferta laboral captura diversos aspectos de estas reformas y por lo tanto el estudio permanente de esta curva se justifica en el contexto actual peruano. (págs. 1-2)

Por otra parte, en los estudios realizados por JARAMILLO & CAMPOS, ellos resaltan que la mano de obra es un elemento fundamental para poder comprender el mecanismo de la dinámica

del empleo en el Perú, entonces para ellos la demanda de la mano de obra debe ser analizada primordialmente. Al comparar con los demás países, el mercado laboral peruano resulta diferente, a pesar de tener el mismo ingreso con relación a los demás países en comparación, esto se debe a que la tasa de trabajo independiente es mayor a que el salariado, predominando los trabajos que se desarrollan por cuenta propia y no los dependientes. Entonces al no encontrarse registrados este tipo de autoempleo, por ser de característica independiente, no contribuir a la seguridad social, ni estar protegidos por los derechos laborales legislados, el trabajo asalariado no alcanza ni a la mitad de la población ocupada económicamente (45%) lo que significa estar por debajo de los países de la Unión Europea (85%), Estados Unidos (94%) inclusive en relación a los demás países latinoamericanos que se encuentran superando la mitad (63%). La forma de regulación del mercado laboral peruano, se extiende sobre 4 pilares importantes: 1) La protección del empleo, 2) La seguridad social 3) Los beneficios sociales y costos no salariales. 4) Las políticas activas del mercado laboral. De los cuales lo siempre ha traído más realce es el fuerte énfasis en las políticas de seguridad de trabajo, porque siempre se ha reconocido que los trabajadores asalariados, tienen amplio goce de protección contra algún despido arbitrario, en la realidad actual no sucede eso, a

pesar que eso es lo que se busca con las crecientes normativas que van dirigidas a los trabajadores. Si bien es cierto el despido está prohibido, salvo que sucediesen circunstancias mayores o graves, esto no ha garantizado que los trabajadores cuenten con esta protección total, porque en los análisis realizados, se aproxima a que uno de cada cuatro trabajadores (esto representa a menos de un décimo de la fuerza laboral) llega a gozar de esta protección. Entonces muy aparte del mercado informal en el Perú que abarca un porcentaje de 70 % de la fuerza laboral, entre las circunstancias problemáticas que existen, se le agrega que el Perú mantiene su mercado laboral formal con características duales, que no pueden ofrecer al trabajador un goce de seguridad de empleo, esto a raíz de las reformas que se han orientado a encarecer los costos de despido de los contratos por tiempo indeterminado y conjuntamente a facilitar la contratación de trabajadores bajo regímenes temporales, con bajos o nulos costos de terminación. El segundo pilar es el financiamiento de la seguridad social por el mercado laboral, basado en el modelo bismarckiano. En el Perú, la participación en el mercado laboral formal está asociada a la seguridad social, es decir contar con el acceso a un seguro de salud y a un respaldo de un sistema de pensiones, manejados ambos desde sus contribuciones obligatorias, de esta manera los empleos informales o

independientes, están excluidos conjuntamente con sus trabajadores integrado, de los beneficios que pueden obtener de pertenecer a un sistema formal. Y ahora en la actualidad, a raíz de la pandemia del Coronavirus se ha podido entender que el sistema informal es completamente insuficiente. Con respecto al tercer pilar, como ya es de conocimiento de la mayoría, los beneficios sociales de los trabajadores, alcanza a cubrir al sector público y de forma parcial al sector privado inclusive. Estos beneficios son costeados por el empleador, quien se encarga de financiarlos sin afectar al trabajador, entre ellos están los “salarios diferidos” que se otorgan como por ejemplo las gratificaciones, otros están orientados a fines específicos como a la compensación por tiempo de servicio (CTS) que en lo que respecta a ellos se otorgan como un fondo para cubrir las contingencias que fueran producto de la culminación de una relación laboral, pero que inserta la finalidad absoluta de proveer de recursos al trabajador. También están otros componentes que con menos justificación se pueden otorgar, como por ejemplo el pago de asignación familiar, que constituye un pago universal, independientemente de si el trabajador tiene o no familia; o también con un régimen de vacaciones, que se puede igualar a lo otorgado por los países de Brasil o Panamá, que llegan a

proporcionar al trabajador un mes de sueldo financiado por el empleador, luego de un año de relación laboral.

Finalmente en el cuarto pilar se incluye a las políticas activas, la cual está gestionada el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo, las mismas que incluyen intervenciones incluyendo información para simplificar el mecanismo de la búsqueda de empleo, que significa incluir una bolsa de trabajo para el público en general, capacitaciones laborales con particular proyección en los jóvenes, certificaciones que califiquen la competencia de su preparación, y un programa de empleos temporales que se encuentren alejados del objetivo rotatorio (contracíclico Keynesiano) que se acrecienta más a medida que la economía se expanda y mejore.

En cambio, en el trabajo de investigación realizado por JARAMILLO & CAMPOS (2020) señalan que:

La dinámica del empleo en el Perú no puede ser comprendida cabalmente sin antes analizar la demanda de mano de obra; es decir, a los empleadores. El caso del mercado laboral peruano es particular y distinto del de otros países de similar nivel de ingreso, en el sentido de que el empleo asalariado no está muy extendido, lo cual está asociado a altas tasas de trabajo independiente o por cuenta propia. Este tipo de autoempleo suele ser empleo no registrado y no contribuye a la seguridad social ni está protegido

por los derechos laborales que determina la legislación. Así, en el Perú, el trabajo asalariado no alcanza ni a la mitad de la población ocupada (45%), lo cual está muy por debajo de los países de la Unión Europea (85%), Estados Unidos (94%) e incluso del resto de países latinoamericanos (63%). La regulación del mercado laboral en el Perú se extiende sobre cuatro pilares principales: i) protección del empleo, ii) seguridad social, iii) beneficios sociales y costos no salariales y iv) políticas activas del mercado laboral. Quizá la característica más saltante de la regulación peruana es el fuerte énfasis sobre las políticas de seguridad en el empleo. Y es saltante sobre todo por su gran contraste con la realidad que pretende moldear. En el papel, los trabajadores asalariados peruanos gozan de amplia protección contra el despido. De hecho, el despido está prohibido, salvo en circunstancias excepcionales. Sin embargo, apenas uno de cada cuatro trabajadores asalariados del sector privado —menos de un décimo de la fuerza laboral— goza de esta protección. En efecto, además de un mercado laboral informal de enormes dimensiones, que involucra a alrededor del 70% de la fuerza laboral, el Perú cuenta con un mercado laboral formal dual, como consecuencia de reformas parciales que se han orientado a mantener elevados o encarecer más los costos de despido de los contratos por tiempo indeterminado y, paralelamente, facilitar la contratación de trabajadores bajo

regímenes temporales, con bajos o nulos costos de terminación(...).El segundo pilar es el financiamiento de la seguridad social por el mercado laboral, que sigue el modelo bismarckiano. En el Perú, la participación en el mercado laboral formal se encuentra 109 asociada al acceso a un seguro de salud y a la contribución obligatoria a un sistema de pensiones. Así, la seguridad social excluye a la mayoría de trabajadores —asalariados informales y autoempleados— y hogares del país. La crisis producto del COVID-19 ha puesto en evidencia que este diseño es completamente insuficiente. Tercero, tanto en el sector privado como —en mayor medida— en el sector público, existe un sistema complejo de normas relacionadas con beneficios sociales de los trabajadores que, en teoría, el empleador debe financiar. Algunos de estos no son más que salarios diferidos con esquemas de pago peculiares, como, por ejemplo, las gratificaciones. Otros se orientan a fines más específicos, como la compensación por tiempo de servicios (CTS), que en su parte más sustantiva es un fondo para cubrir las contingencias asociadas a la terminación de una relación laboral, pero que incluye también la finalidad más genérica de proveer recursos dirigidos al bienestar del trabajador. Otros componentes son menos justificables, como, por ejemplo, la asignación familiar, que en la práctica es un pago universal, independiente de si el trabajador tiene familia o no. Se incluye



también un régimen de vacaciones generoso, solo comparable en generosidad con los del Brasil o Panamá en la región, que otorga un mes de asueto financiado por el empleador desde el primer año de la relación. Finalmente, el cuarto pilar es el componente de políticas activas, gestionadas por el MTPE. Estas políticas incluyen intervenciones de información para facilitar la búsqueda de empleo —lo que comprende una bolsa de trabajo para el público en general—, capacitación laboral con particular foco en los jóvenes, certificación de competencias, y un programa de empleos temporales un tanto alejado del objetivo contracíclico keynesiano, puesto que ha venido creciendo con el auge de la economía. (págs. 19, 108 y 109)

Con respecto a la oferta laboral en el Perú para jóvenes que egresan de centros superiores u obtienen algún grado de formación profesional, basándonos en el artículo de investigación realizado por GAMERO & PEREZ (2020) donde resaltan que la crisis de la COVID-19 y la interrupción masiva de la actividad económica afectará en gran manera a los más de 17.1 millones de trabajadores que conforman la fuerza laboral peruana en el 2019. En base a la ENAHO 2019 y a la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se proyecta que un 40,8 % del empleo del Perú se encuentra en sectores de riesgo alto y otro 8,4% en sectores de riesgo de medio-alto, lo que significa un riesgo muy alto sobre los

trabajadores por lo que estos podrían perder su empleo o sus horas de trabajo se vean afectadas, por una reducción, o se lleve a cabo un recorte salarial. En tiempos anteriores a la pandemia del Coronavirus, los sectores productivos que se encontraban en riesgo de pérdida de empleo eran los sectores de comercio, manufactura, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, los sectores que brindaban alojamiento y servicios de restaurante, que por lo general presentaban empleos con ingresos poco rentables e insuficientes y en su mayoría presentaban condiciones de informalidad. Y los grupos de personas con mayor riesgo de vulnerabilidad presentaban más riesgo de la posibilidad de perder su empleo. Por ejemplo, los sectores de riesgo tienen la caracterización de contratar a personal en su mayoría del género femenino y de condición etaria joven. En promedio porcentual, la proporción de mujeres empleadas en sectores de alto riesgo es de 55.9%, mientras que el porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años en estos sectores de 30,4%.

### 3.2. La Oferta Laboral en el Perú para Jóvenes egresados

En el cual nos basaremos en el artículo de investigación elaborado por GAMERO & PEREZ (2020) que mencionan:

La crisis de la COVID-19 y la consiguiente interrupción masiva de la actividad económica afectará potencialmente a los más de 17,1

millones de trabajadores que conformaban la fuerza laboral peruana en 2019. En base a la ENAHO 2019 y a la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se estima que un 40,8% del empleo de Perú se encuentra en sectores de riesgo alto y otro 8,4%, en sectores de riesgo medio-alto, lo cual refleja una alta probabilidad de que estos trabajadores pierdan su empleo o vean reducidas sus horas de trabajo, con posibles recortes salariales. Antes de la pandemia de la COVID-19, los sectores productivos más expuestos a riesgo de pérdida de empleo eran: comercio, manufactura, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, alojamiento y restaurantes, que por lo general tienen empleos con ingresos insuficientes y en condiciones de informalidad. Los grupos más vulnerables tienen mayor riesgo de pérdida de empleo. Por ejemplo, los sectores de riesgo alto están caracterizados por tener una fuerte concentración de empleo femenino y empleo juvenil. En promedio, la proporción de mujeres empleadas en sectores de alto riesgo es de 55,9%, mientras que el porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años en estos sectores es de 30,4%. (págs. 7-8)

Mientras que para los URRUTIA & CUENCA, la posibilidad de obtención de un trabajo de calidad, por parte de la población juvenil, depende en su mayoría por la trayectoria que la persona individualmente tenga, esto incluye a la experiencia en su etapa

educativa; reconociendo como factores de gravedad al ingreso o capital con que cuente el joven o su hogar, para sostener su vida educativa, influyendo también la sociedad en la que se encuentre. Se considera que los jóvenes que tuvieron mejores o mayores ingresos en su hogar, obtuvieron mejores condiciones laborales, como no presentan la mayoría de los jóvenes que por el contrario no contaron con altos recursos; y las condiciones de trabajo que pueden presentar están relacionadas con el tipo de trabajo que realizan, y la ocupación en la que se desenvuelvan. Y las variables como la territorialidad, la educación o el nivel socioeconómico que presente cada parte es una barrera de desigualdad para algunos jóvenes, que le conllevará a tener pocas posibilidades de obtener un empleo con mejores condiciones, quienes posiblemente se enfrentarán a bajos ingresos laborales, la informalidad de su medio, la inestabilidad laboral, la inseguridad social, y más condiciones propias del mercado de trabajo informal.

Mientras que los autores URRUTIA & CUENCA indican que:

Los jóvenes experimentan trayectorias desiguales hacia el mercado laboral. La obtención de un empleo, así como su calidad, dependen de las trayectorias anteriores que este grupo experimentó en su etapa educativa. Los factores que más afectan a ambas trayectorias están relacionados con los recursos o capital

con que cuenta el joven, su hogar y su sociedad (...) hay que tener en cuenta que los jóvenes provenientes de hogares con más recursos disfrutan de mejores condiciones laborales que sus contrapartes más pobres. (...) La ocupación de los jóvenes es fundamental para entender a este grupo. Las condiciones laborales que enfrentan muchas veces están ligadas al tipo de trabajo que realizan. Bajos ingresos laborales, informalidad, inestabilidad, inseguridad y demás condiciones son características que enfrentan los jóvenes con trayectorias poco satisfactorias. En tal sentido, variables como la territorialidad, la educación o el nivel socioeconómico, junto con todo lo que implican, marcarán las desigualdades que los jóvenes confrontarán a lo largo de su vida. (págs. 13-14 y 21-22)

Si analizamos el PROYECO DE LEY QUE ESTABLECE LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL, que fue propuesta en el año 2020, se observa que se busca integrar a la población juvenil de manera porcentual a las instituciones del Estado, favoreciendo a los egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario y técnico productivo, que se encuentren en edades aproximadas de 18 y 29 años y no cuenten con ninguna experiencia laboral. La cual se consideraría en aplicarse en todas las entidades del Estado. Y el progresivo contrato en una proporción no menor al

10%, de su personal institucional, que sus edades bordeen los 18 y 29 años se considere una obligación para las entidades.

## **CAPITULO IV**

### **4.1. La cuota laboral Juvenil**

En el PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL, propuesta por el CONGRESO DE LA REPÚBLICA (2020) señala que:

La propuesta legislativa se encuentra proponiendo la incorporación al espectro normativo nacional de la Ley que establece la Cuota de Empleo Juvenil, cuyo objeto es establecer la cuota de empleo juvenil en las entidades del Estado, favoreciendo a los egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario y técnico productivo, cuyas edades fluctúen entre los 18 y 29 años y carezcan de experiencia laboral. Norma que es de aplicación en todas las entidades del Estado. Se establece la obligación de las entidades públicas de contratar progresivamente a personas cuyas edades se encuentren entre los 18 y 29 años, en una proporción no menor al 10% de la totalidad del personal de la entidad. (pág. 91)

Mientras que en el artículo que lleva por nombre “El empleo juvenil en Perú”, destaca que el empleo para mayores de edad no es tan proporcionado, no existiendo suficientes oportunidades, que impulsan al Gobierno a tomar decisiones alternativas para poder

solucionar este problema del fenómeno de desempleo en Perú. Es por ello que el Ministerio de trabajo y promoción al Empleo informó que regulará el procedimiento que permita a los adolescentes laborar por su propia cuenta o de forma dependiente mediante una norma. Según el Decreto Supremo N° 018-2020-TR, aplicándose en el territorio nacional. Porque mediante censos se escatimó un aproximado de 1,2 millones de niños y adolescentes de edades entre cinco y diecisiete años, quienes realizaban trabajos peligrosos, 79,000 se encontraban sometidos a trabajo forzoso y 400,000 realizaban trabajos domésticos según el medio geográfico en el que se encontraban (urbano y rural). También se ha podido saber que contamos con la tasa más alta de trabajo infantil en Sudamérica (21.8%), y Bolivia sucediéndonos (20.2 %). Frente a las iniciativas de políticas implementaría del Poder Ejecutivo, RICARDO HERRERA (socio principal del ESTUDIO MUÑIS) opina que la norma no es una prioridad en la actualidad, dado que nos encontramos en una etapa de recesión económica. Y el buscar una contratación formal sin presentar medidas paralelas efectivas para que no existan abusos durante la contratación, que mantiene el carácter de informal, no sería muy eficiente en la práctica.

Por otro lado, en el artículo denominado “El empleo juvenil en Perú (2021) sobre el tapete indica que:



La falta de oportunidades laborales para los mayores de edad es tan grande que el Gobierno ha decidido optar por soluciones alternativas para frenar el desempleo en el Perú. Así, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informó que regulará el procedimiento que permite a los adolescentes trabajar por cuenta propia o de manera dependiente mediante una norma. Según el Decreto Supremo N° 018-2020-TR, dicha norma será aplicable a nivel nacional. Al 2018 existían en el país 1.2 millones de niños y adolescentes entre 5 y 17 años realizando trabajos peligrosos, 79,000 sometidos a trabajo forzoso y 400,000 haciendo trabajo doméstico urbano y rural. Además, tenemos la tasa más alta de trabajo infantil en Sudamérica (21.8%), seguidos por Bolivia (20.2%). Consultado sobre si esta iniciativa del Ejecutivo ayudará a crear nuevos puestos de trabajo para los jóvenes en un contexto de pandemia, Ricardo Herrera, socio principal del estudio Muñiz, se muestra escéptico. “Me parece una norma no prioritaria en esta época de recesión económica. Regular su contratación formal sin medidas paralelas efectivas para evitar abusos en su contratación, que es básicamente informal, no pasa de ser una buena intención”, afirma. (pág. 01)

Con respecto a las soluciones y las propuestas en la reducción de desempleo juvenil, basándonos en la investigación de GAMERO &

PEREZ el autor refiere que la gestión para la eliminación de la crisis laboral depende de la coordinación del gobierno, empleadores y trabajadores. El apoyo a los trabajadores y empresas debe mantenerse puesto que la pandemia aún está presente y se ven afectados, en el caso de los trabajadores por la inmovilización obligatoria y las restricciones durante el periodo de confinamiento y la desaceleración económica. Y esto ha producido consecuencias negativas como la reducción de los ingresos laborales, por la contracción de la demanda, la clausura o cierre definitivo o temporal de los lugares de trabajo, los despidos o suspensión perfecta de labores y la reducción de las horas de trabajo. Con relación a las empresas, el apoyo es fundamental también puesto que un grupo de ellas ha cerrado sus instalaciones y otro ha visto reducidos sus ingresos por ventas y consecuentemente su liquidez para cubrir costos fijos y variables junto con las obligaciones (tributarias, con proveedores y trabajadores, alquileres). A esto se le aumentan los conflictos sobre temas estructurales como la diversificación de la economía, y baja eficiencia productiva como también la heterogeneidad en el mecanismo de producción, la elevada informalidad en el sector laboral, y las pocas oportunidades beneficiosas que la crisis presenta para la búsqueda de empleo.

#### 4.2. Soluciones y propuestas para reducir el desempleo juvenil

En el artículo de investigación elaborado por GAMERO & PEREZ (2020) señalan que:

La gestión de la crisis del empleo requiere de la coordinación y los acuerdos tripartitos entre gobierno, empleadores y trabajadores. La pandemia aún no acaba y está afectando tanto a trabajadores como a empresas. Por ello, es importante mantener el apoyo a los trabajadores, cuyos medios de vida se han visto afectados por la inmovilización obligatoria, las restricciones durante el periodo de confinamiento y la desaceleración económica. Esto ha significado una reducción de sus ingresos laborales, por la contracción de la demanda, el cierre definitivo o temporal de los lugares de trabajo, los despidos o suspensión perfecta de labores y la reducción de las horas de trabajo. También se requiere continuar con el apoyo a las empresas: un grupo de ellas ha cerrado, y otro ha visto reducidos sus ingresos por ventas y, con ello, su liquidez para cubrir costos y obligaciones (tributarias, con proveedores y trabajadores, alquileres, etc.). A esto se suman también temas estructurales que merecen especial abordaje, como la poca diversificación de la economía, la baja productividad y heterogeneidad productiva, la elevada informalidad y las oportunidades que la crisis nos plantea con miras hacia el futuro del trabajo. (pág. 26)

El autor KYLOH menciona al PROGRAMA GLOBAL EMPLEO para poder enfocar las maneras de como plantear las políticas de disminución del desempleo, para que así los jóvenes puedan integrarse al campo laboral formalizado, entonces en primer lugar

a) Se debe tomar en cuenta un enfoque integrado que combine marcos de desarrollo, para la disminución del desempleo y el crecimiento de los jóvenes, desarrollando esquemas macroeconómico desarrollado a incrementar la demanda agregada, la capacidad de producción y las oportunidades de empleo; de esta manera estaría dirigido a los jóvenes y así las brechas de desigualdad disminuirían, ocasionando una inclusión social y una sociedad con más justicia de oportunidades. B) Situando al empleo decente y productivo como eje de las políticas económicas y sociales, con miras a expandir el empleo juvenil entre las prioridades. C) Fomentar una legislación nacional apropiada al contexto, basadas en las normas internacionales de trabajo, incluyendo una efectiva gobernanza del mercado de trabajo, que ayuden a proporcionar empleo a las personas jóvenes, ya sean las que realizan un trabajo temporal, y así realicen pleno ejercicio de sus derechos laborales y fundamentales. D) Realizando una combinación de programas y políticas complementarias, con la inclusión de proyectos dirigidos a

motivar la creación de puestos de trabajo en las empresas públicas y privadas y las cooperativas, dirigidos para jóvenes y con preferencia a los que presentan condiciones de vulnerabilidad. E) Con las coordinaciones entre las instituciones y organismos gubernamentales tanto en el ámbito nacional como en el local. Con la finalidad de incrementar la cantidad y la calidad del empleo, debiéndose respaldar las iniciativas de inversión en los jóvenes mediante recursos humanos y financieros. F) Que se realice con la participación de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de políticas y programas que promuevan el trabajo decente para los jóvenes. G) La promoción de la mejora en la igualdad de género en todas las etapas del ciclo de la vida y la erradicación de la discriminación de la falta de experiencia de los jóvenes y otras causas que su condición etaria implica. Que se ejecute la creación de mayores y mejores puestos de trabajo para los adultos y en especial que se efectivice la erradicación del trabajo infantil, los cuales son precisiones fundamentales para que exista una promoción de empleos de calidad para los jóvenes. H) Realización del fomento y aumentar los esfuerzos por parte de los gobiernos para crear un entorno propicio para el crecimiento económico significativo, sostenible e incluyente, el trabajo decente y formalizado, conjuntamente con la creación de empresas públicas, privadas y sociales.

Por otro lado, el autor KYLOH (2004) sostiene que:

(...) la necesidad de promover el trabajo decente para los jóvenes en el ámbito nacional mediante el Programa Global de Empleo, de la siguiente forma: a) Mediante un enfoque integrado propicio para el empleo y para el crecimiento de los jóvenes que combinara marcos de desarrollo macroeconómico orientados a incrementar la demanda agregada, la capacidad de producción y las oportunidades de empleo, con intervenciones dirigidas a grupos específicos encaminadas a superar determinadas desventajas y promover al mismo tiempo la igualdad, la inclusión social y una sociedad justa. b) Situando el empleo decente y productivo como eje de las políticas económica y social, y apuntando al empleo juvenil como prioridad clave basada en las circunstancias nacionales(...).c) Logrando una legislación nacional adecuada basada en las normas internacionales del trabajo y en una buena gobernanza del mercado de trabajo, que ayuden a generar empleo para las personas jóvenes, incluidas las que realizan un trabajo temporal, y a que ejerciten sus derechos en el trabajo, en particular sus derechos fundamentales. d) Mediante una combinación de políticas y programas, con inclusión de los que alientan las empresas públicas y privadas y las cooperativas a la hora de crear puestos de trabajo decente y productivo para los jóvenes, en particular los que se encuentran en una situación

vulnerable (...) e) Con una estrecha coordinación entre instituciones y organismos gubernamentales tanto en el ámbito nacional como en el local. A fin de incrementar la cantidad y la calidad del empleo, deberían respaldarse las iniciativas de inversión en los jóvenes mediante recursos humanos y financieros adecuados. f) Con la participación de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de políticas y programas que promuevan el trabajo decente para los jóvenes. g) La promoción de la igualdad de género en todas las etapas del ciclo de la vida y la eliminación de la discriminación contra los jóvenes constituyen un imperativo. La creación de más y mejores puestos de trabajo para los adultos y, en muchos países, la erradicación del trabajo infantil, son clave para la promoción de empleos de calidad para los jóvenes. h) Mediante el fomento de los esfuerzos por parte de los gobiernos tendientes a crear un entorno propicio para el crecimiento económico significativo, sostenible e incluyente, el trabajo decente y la creación de empresas públicas, privadas y sociales. (págs. 92-93)

Sobre los programas de oferta laboral en el Perú y el mundo los autores CHACALTANA & RUIZ señalan en su investigación que el estado peruano sí ha presentado programas y proyectos para la expansión de los empleos juveniles, no siempre con relación entre

las instituciones del estado. Siendo el principal propulsor de las iniciativas el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Entre los programas impulsores para incentivar la contratación juvenil, resaltaron PROJOVEN, APROLAB Y CAPLAB; los cuales mantenían los objetivos comunes de ofrecer capacitaciones técnicas a jóvenes.

También se encontraban “A trabajar urbano” el cual estaba proyectado como un programa de creación directa de empleo (pero no tenía la característica de estar direccionado exclusivamente para jóvenes); y “Jóvenes Emprendedores” el cual promovía la creación de micro y pequeñas empresas. Los servicios, entre ellos la RED CIL-PROEMPLEO, mantenía el objetivo de mejorar la intermediación laboral y la publicación de estadísticas que sirviera a los jóvenes como una orientación sobre las ocupaciones con mayores demandas, no necesariamente se encontraban relacionadas a los sistemas de búsqueda de empleo de los programas mencionados.

Asimismo, se crearon mecanismos de formación laboral dirigido a los jóvenes, los cuales promovían la capacitación en la empresa, otorgando incentivos a sus empleadores para que ellos logaran ofrecer la oportunidad de experiencia laboral a los jóvenes y así una formación en la empresa. Desde el año 2006 las políticas de empleo se modificaron y se aprobaron políticas de mayor alcance



general, con enfoque beneficioso y comprehensivo, los cuales estaban direccionados a modificar los programas ya creados que se encontraban inactivos. Calificando a los jóvenes como un grupo vulnerable, las políticas están dirigidas a objetivos a largo plazo para contrarrestar los problemas de desempleo y trabajos informales. Por último, se incluye a la nueva “Ley de Formación de Capital Humano” por su relevancia para incentivar la creciente capacitación de las empresas, con enfoque directo hacia los jóvenes.

En la actualidad, se han modificado los programas y se han implementado con mejoría las políticas existentes, evolucionando desde un nivel en el que se encontraban los programas desarticulados y no tenían vinculación entre sí, a un sistema en el que se pretende incluir en las instituciones del Estados, como también se realicen capacitaciones dirigidas a los jóvenes. Esto genera una evidencia de preocupación por parte del Estado y da indicios de que se están proponiendo resolver los problemas de desempleo juvenil, realizando mayores esfuerzos. Entonces entre las opciones de políticas existentes para resolver los problemas relacionados al empleo juvenil, se encuentran dos niveles, el primero sería el agregado, el cual se dirige a la generación de un entorno macroeconómico adecuado para la creación y expansión de empleos en el medio. Y el segundo estaría dirigido a los niveles

específicos para analizar cada uno de los cambios y fluctuaciones que se muestren en el diagnóstico.

#### 4.3. Programas de oferta laboral en el Perú y el mundo

En el trabajo de investigación desarrollado por los autores CHACALTANA & RUIZ (2012) señalan que:

El Perú ha contado con una serie de programas y acciones para incentivar el empleo juvenil, con el objetivo de resolver problemas concretos. Estos se establecieron en forma relativamente aislada, sin articularse entre sí. Además, no siempre se establecieron en cooperación entre varias instituciones, siendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) el principal propulsor de estas iniciativas. Entre estas han destacado los antiguos programas Projovent, APROLAB y CAPLAB; que tenían el objetivo de ofrecer capacitación técnica a jóvenes. Además de los mencionados, «A trabajar urbano» se estableció como un programa de creación directa de empleo —aunque no focalizado especialmente en jóvenes— y «Jóvenes Emprendedores» promovía la creación de micro y pequeñas empresas. Otros servicios ofrecidos por el MTPE como la Red CIL-Proempleo (con el objetivo de mejorar la intermediación laboral) y la publicación periódica de estadísticas para orientar a los jóvenes sobre las ocupaciones más

demandadas, no necesariamente se relacionaron a los sistemas de búsqueda de empleo de los programas mencionados (...).Adicionalmente, se crearon una serie de modalidades de formación laboral para jóvenes, las cuales promovían la capacitación en la empresa, dando incentivos a los empleadores para que pudieran ofrecer la posibilidad de adquirir experiencia laboral a los jóvenes y formación en la empresa (...).Afortunadamente, desde el año 2006 el paradigma de las políticas de empleo juvenil se ha modificado. Se han aprobado una serie de políticas de mayor alcance con un enfoque comprehensivo, bajo cuyos principios se están modificando los programas ya existentes que se encontraban desarticulados. Estas políticas han reconocido al grupo de jóvenes como «grupo vulnerable» y han planteado objetivos de largo plazo para atacar diversos problemas diagnosticados (...). Finalmente, también se incluye en esta sección la nueva «Ley de Formación de Capital Humano» por la relevancia que podría tener para incentivar la capacitación en las empresas, aunque no se encuentre enfocada específicamente en los jóvenes(...). El reciente enfoque del gobierno peruano, que ha pasado de ofrecer «programas» aislados y desarticulados entre sí a promulgar políticas que abarquen una mayor amplitud de temas y resuelvan simultáneamente distintos problemas sobre el empleo juvenil, da indicios de que se están

realizando esfuerzos mayores para resolver la problemática del empleo juvenil. ¿Qué opciones de política existen para resolver los múltiples problemas relacionados al empleo juvenil? El tema debería abordarse en dos niveles de política. El primer nivel es el agregado, el cual se refiere a la generación de un entorno macroeconómico adecuado para la creación de empleos. El segundo se refiere a niveles específicos para tratar cada una de las transiciones mostradas en el diagnóstico. (pág. 293 y 296)

Por el contrario para los autores FRANCO & ÑOPO los programas que incentivan el ingreso laboral de los jóvenes los benefician en su trayectoria a conseguir un trabajo. Las plataformas de información abierta ayudan a quienes no reconocen sus habilidades a identificar las demandas que muestre el mercado laboral, de esta manera podrían intentar fortalecer las capacidades y habilidades que el mercado laboral necesite. Con respecto a los programas de inserción laboral, desde el año 1996, existe la red Centro de Información Laboral (CIL) PROEMPLEO, la cual pertenece al Ministerio de Trabajo y se encarga de mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables, como son los jóvenes que presenten bajos ingresos en su hogar, las personas con discapacidades y las sean de edad avanzada. Trabajando con centros de educación técnica, organizaciones no gubernamentales,

municipalidades, iglesias e institutos. Luego de varios años la red ha presentado resultados positivos pero regulares en el medio, 23 642 personas llegaron a conseguir un trabajo por medio de la red de empleabilidad, siendo este número un aproximado del 28% de las personas inscritas en la red, y a los 68% de los puestos de trabajos ofrecidos por las empresas. Este programa se mantiene como piloto aún. Entre otras herramientas para la inserción de jóvenes en el mercado de trabajo se ubica el Programa de Capacitación laboral Juvenil (PROJOVEN), el cual presenta y mantiene el objetivo de financiar la capacitación técnica y práctica dirigida a un grupo de beneficiarios que pertenecen a una determinada población, que se toma como objetivo.

En cambio, para los autores (FRANCO & ÑOPO) indican que:

Los programas que fomentan la inserción laboral de los jóvenes los ayudan encontrar un trabajo. Las plataformas de información abierta ayudan a quienes carecen de las habilidades a identificar las demandas del mercado laboral; así podrían fortalecer aquellas que el mercado laboral efectivamente necesita. Sobre los programas de colocación laboral, existe en el Perú desde 1996 la red Centro de Información Laboral (CIL) PROEmpleo. Esta es una red pública del Ministerio de Trabajo que mejora la empleabilidad de grupos vulnerables, como los jóvenes pobres, las personas discapacitadas y las personas mayores. Trabaja con centros de

educación técnica, organizaciones no gubernamentales, municipalidades, iglesias e institutos. Después de muchos años de operación, la red ha mostrado resultados positivos pero modestos: 23 642 personas consiguieron trabajo como resultado de los servicios de la red. Este número equivale a 28% de los inscritos en la red y a 68% de los puestos de trabajo ofrecidos por las empresas. Este programa, a pesar de ser una experiencia positiva, se mantiene casi como piloto. Otra herramienta para insertar a los jóvenes en el mercado laboral es el Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJoven). Este consiste básicamente en financiar la capacitación teórica y práctica de un grupo de beneficiarios pertenecientes a una determinada población objetivo. (págs. 61-62)

El autor SANCHEZ sostiene que se deben implementar políticas integrales así como también programas, con planes de acción orientados a las diferentes necesidades que tenga la colectividad de jóvenes como objetivo, por ejemplo, realizándose una capacitación laboral, formación de jóvenes en la empresa, programas de primer empleo, apoyos de inclusión al empleo, igualdad de oportunidades, contratos de aprendizaje, fomento de empresas juveniles, apoyos económicos para las empresas que contratan a trabajadores jóvenes, que al mismo tiempo involucren

a la sociedad en conjunto. Los programas que se han implementado en diversos países no han resultado en todas sus oportunidades de manera esperada, ya que la situación de desempleo o subempleo sigue manteniéndose en un nivel alto, y en los peores casos existen quienes no realizan alguna actividad para su formación académica ni desempeñan trabajo alguno, por ello los programas que han sido creados merecen una evaluación constante. Pero también existen los programas que podrían tener una mejor eficiencia, si es que adaptaran su modelo a las necesidades que presenta el entorno juvenil, adecuándolos a las necesidades del país inclusive. Por ejemplo, existe el programa brasileño PROJOVEN, que mantiene 4 directrices. 1. PROJOVEN-ADOLESCENTE: que está direccionado a la reinserción y permanencia de los jóvenes en el sistema educacional para su beneficio, mientras se encuentren entre los quince y diecisiete años. 2. PROJOVEN URBANO, que busca aumentar el nivel educativo, la calidad del profesional y el desarrollo de las experiencias laborales, junto con la participación juvenil. 3. PROJOVEN-CAMPO, dirigido a ampliar la permanencia de los jóvenes campesinos en el sistema educativo, y mejorar su calificación profesional y promover su ejercicio como ciudadano. 4. PROJOVEN-TRABAJADOR, el cual busca formar a las personas

en edad juvenil, para facilitar su ingreso al mercado de trabajo, mediante la preparación en ocupaciones alternas.

Por otro lado, el autor SÁNCHEZ (2014) sostiene que:

Se deben implementar políticas y programas integrales, con planes de acción caracterizados por la diversidad de necesidades de la pluralidad de jóvenes existente (capacitación laboral, formación de jóvenes en la empresa, programas de primer empleo, apoyos de inserción al empleo, igualdad de oportunidades, contratos de aprendizaje, fomento de empresas juveniles, apoyos económicos para las empresas que contratan a trabajadores jóvenes, etcétera), que sean a su vez concretos y operativos involucrando a toda la sociedad. Programas que ya se han experimentado en algunos países, no siempre de manera exitosa, habría que decirlo, ya que en muchos países la situación de los jóvenes sigue siendo precaria, con altos niveles de desempleo, subempleo o que francamente no realizan ninguna actividad formativa ni desempeñan ningún trabajo, por lo que se requiere de una permanente autoevaluación de los mismos. Sin embargo, se pueden identificar algunos programas que podrían ser fuente de reflexión, adecuándolos a las necesidades concretas de nuestro país. Por ejemplo, el programa brasileño Pro joven tiene 4 vertientes interesantes. a.-Pro joven adolescente. La reinserción y



la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo, destinado a la población entre 15 y 17 años. b. Pro joven urbano, que busca elevar el nivel de escolaridad, la calidad profesional y desarrollo de experiencias de participación juvenil. C.-Projovem campo. Enfocado a ampliar la permanencia de los jóvenes campesinos en el sistema educativo, la calificación profesional y el ejercicio de la ciudadanía. d.- Pro joven trabajador, que busca preparar a los jóvenes para el mercado de trabajo, mediante la formación en ocupaciones alternativas. (pág. 01)

Por otra parte, FAWCETT, afirma que las políticas y los programas que han sido implementados por el gobierno tienen el objetivo de promover la productividad en el empleo y reducir la incertidumbre existente en el mercado de trabajo. El desempleo juvenil y la transición de la escuela al trabajo representa un periodo considerable entre las etapas de vida de la persona, iguales importancias tienen las políticas del mercado laboral en relación a los adultos que sobrellevan repercusiones con respecto a la incentivación del empleo juvenil. Es por ello que se proyectan a distintos objetivos específicos según amplias categorías problemáticas, entre los objetivos planteados resaltan cuatro, entre la implementación de programas y políticas de empleo: 1. La generación y ampliación de empleo por medio de programas de obras

públicas e inversión social. 2. Promoción e incentivación de empleo mediante políticas salariales y de seguridad laboral, dado que las investigaciones demuestran el costo de los mercados de trabajo inflexibles, debido a protecciones salariales y políticas de seguridad. 3. Incentivación de la posibilidad de acceder a un empleo mediante capacitaciones y aprovechamiento de mejoras en las aptitudes necesarias para el puesto. 4. La reducción de la incertidumbre del mercado laboral por medio del suministro que abastezca la información necesaria y la educación en el trabajo.

Finalmente, se puede agrupar a las políticas y programas en 4 prototipos. En la creación de los empleos directos, la implementación de una nueva política salarial, la capacitación y la educación en el trabajo, y finalmente en los servicios propios del mercado laboral

Mientras que la autora FAWCETT, sostiene que:

Las políticas y programas del mercado laboral son intervenciones gubernamentales para promover el empleo productivo y reducir las incertidumbres del mercado laboral. A su vez, las políticas y programas para jóvenes abordan aspectos específicos de esta política general. Dado que el desempleo juvenil y la transición de la escuela al trabajo abarca un período considerable en la vida de una persona en América Latina, una amplia gama de programas

y actividades sobre el desempleo son pertinentes para la audiencia juvenil. Iguales importancias revisten las políticas del mercado laboral de adultos que tienen importantes repercusiones en cuanto al impacto del empleo relativo en los jóvenes. Por ese motivo, la discusión sobre políticas examina amplias categorías de programas, cada una de las cuales se basa en objetivos específicos. Se distinguen cuatro objetivos en las políticas y programas del mercado laboral: -Generación de empleo por medio de programas de obras públicas e inversión social. La historia de los programas de creación y promoción de empleo es larga y voluminosa en América Latina. (...). -Promoción del empleo mediante políticas salariales y de seguridad del empleo. La investigación demuestra el costo de los mercados laborales inflexibles debido a protecciones salariales y políticas de seguridad del empleo. (...). -Promoción de la posibilidad de conseguir empleo por medio de apareamiento de aptitudes y capacitación. Con frecuencia el desempleo se explica en términos de un desajuste de aptitudes entre la demanda y la oferta de mano de obra. (...). -Reducción de la incertidumbre del mercado laboral mediante el suministro de información y la educación en el trabajo. Las firmas y los trabajadores jóvenes por igual toman decisiones económicas en un ámbito inseguro, en el cual un alto recambio de persona, la volatilidad cíclica y contratos de corta

duración contribuyen a los altos riesgos del mercado laboral. (...).

Las políticas y programas de desempleo juvenil pueden agruparse en cuatro prototipos, a saber: creación de empleo directo, política salarial, capacitación y educación en el trabajo, y servicios del mercado laboral. (págs. 24-25)

## **CAPÍTULO V ANÁLISIS Y RESULTADOS**

En el presente trabajo del tema propuesto sujeto a investigación, nos corresponde establecer y contrastar los resultados obtenidos, la misma que vamos a estructurarlo según el análisis de la realidad que encierra nuestro objeto de investigación; siendo la población solo para efectos de delimitación señalamos al distrito judicial de Lambayeque, en donde se recogieron las numerosas posturas de los operadores jurídicos, especialistas y funcionarios que se desempeñan en la rama del Derecho Laboral.

Por ser una investigación teórica, es decir de corte dogmática, es que analizaremos los proyectos de ley existentes de donde podremos concluir la viabilidad o no de los mencionados proyectos referente a la cuota laboral juvenil de 18 a 25 años egresados de las universidades o institutos, así como también propondremos una postura propia con la cual recurriremos a profesionales a fin de obtener una postura, la misma que nos llevará a una conclusión teórica acorde con las normas establecidas. Veamos que señalan algunos especialistas:

## 5.1. ENCUESTAS APLICADAS A JUECES, FISCALES Y ESPECIALISTAS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE.

Las encuestas aplicadas en el marco del presente trabajo de investigación, nos permitirán conocer la forma como los operadores jurídicos y especialistas, entienden la realidad estudiada, en base al desempleo juvenil que atraviesa nuestra sociedad.

Ahora bien, a efectos de recoger la opinión de los aludidos operadores del Derecho, elaboramos y planteamos algunas interrogantes, pues el texto del mismo recoge en su totalidad, los pormenores del problema que pretendemos desentrañar.

Así léase:

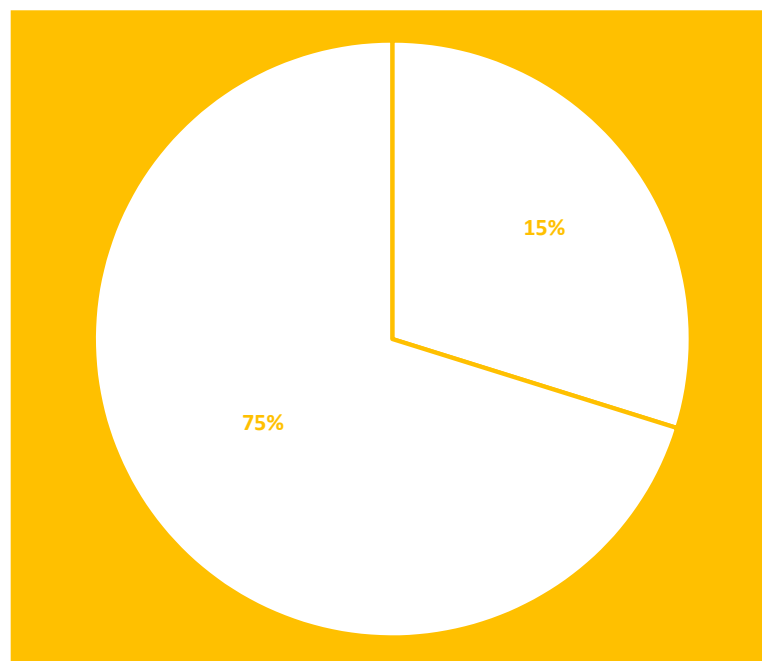
- ¿Considera usted que debería existir regularse la ley de promoción de empleo a jóvenes egresados de las universidades e institutos?

Planteada la interrogante y absuelta la misma, obtuvimos los siguientes resultados: los mismos que para un mejor estudio hemos tabulado gráficamente, conforme se aprecia líneas más adelante.

Respuestas:

SI	NO	TOTAL
17	3	20

Gráfico N° 1



Análisis:

De las 20 personas regularse, porque si bien es cierto la doctrina no ve con buenos ojos que digamos a una ley de esta magnitud, sin embargo también señalan que se podría organizar con políticas de trabajo y orden.

Por otro lado, de las 20 personas encuestadas 3 de ellas que representa el 15% entre jueces y especialistas manifiestan que NO debería regularse, porque esto atenta con un derecho fundamental a la libertad contractual de empresa.

- ¿Cree que existe ventajas para los jóvenes y en especial para el desarrollo social con una ley de esta naturaleza?

Planteada la siguiente pregunta, nos permite recoger no solo números estadísticos, sino, que nos permitirá fundamentar y reconocer de manera directa los beneficios, las ventajas que trae la regulación de una ley materia de estudio. Y para ello hemos elaborado en el siguiente cuadro:

CUADRO 1

ENTREVISTADO	RESPUESTA
	Si lo vemos desde un punto de vista social, o como aquel derecho que debe ser utilizado para ponerse al servicio de la sociedad; veo prudente y



<p>JUEZ ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL</p>	<p>ventajoso la regulación de una norma. Es más yendo más allá para buscarle motivo de la viabilidad de esta ley, sería pues llevarlo a una ponderación de derechos, y ver a quienes beneficia más en grado y en número.</p> <p>Después de ello, se podría decir, que las ventajas serían una mayor importancia a la fuerza motriz de la sociedad, considerando que los jóvenes de alguna u otra manera taren la revolución tecnológica, las empresas de hoy en día es precisamente lo que necesitan es eso, y mañana ya no será solo útil sino imprescindible. Y darle la oportunidad a los jóvenes, a la larga tendremos una sociedad con mayores industrias y más</p>
---	--

	<p>productivas a causa de la fuerza, la velocidad, y la habilidad de los jóvenes.</p> <p>Por tanto considero que sí es ventajosa.</p>
<p>ABOGADO LITIGANTE</p> <p>ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL</p>	<p>Por supuesto que hay ventajas, la primera sería que los jóvenes que ingresan a laborar muy temprano, logran emprender su propia empresa y estas serán generadoras de trabajo. Con los años, serán los jóvenes quien dirijan los campos laborales. Y es posible la aplicación laboral legalmente.</p>

DOCENTE UNIVERSITARIO DE DERECHO LABORAL	Entiendo que la preocupación, del sector empresarial, por la ya mencionada Experiencia Laboral, y seguro alguien dirá y no es para menos, la vulneración de la libertad contractual; sin embargo esto es superable, claro si pensamos a largo plazo y el desarrollo de la sociedad en su conjunto. Esta oportunidad, abriría a cientos de jóvenes a desarrollarse y emprender su propio negocio, en las ciudades de donde provienen.
---	--

Análisis: Del cuadro presentado en la cual se busca mediante la investigación la existencia de ventajas del tema planteado, para lo cual hemos recurrido a los conocedores del tema en la presente investigación.

Llegando a la conclusión de manera contundente que SÍ existen ventajas suficientes para regular la una ley como la propuesta.

## 5.2. ENCUESTA APLICADA A LOS JÓVENES EGRESADOS EN GENERAL SOBRE SI ESTÁN DE ACUERDO CON LA REGULACIÓN DE LA LEY PROPUESTA EN ESTA INVESTIGACIÓN.

En este campo de desarrollo, hemos realizado encuestas usando la tecnología del internet y las redes sociales, siendo nuestro público estudiantes de los últimos ciclos, así como egresados de las distintas carreras profesionales. Y de esta encuesta realizada a 100 personas, obtuvimos los siguientes resultados, según la interrogante planteada.

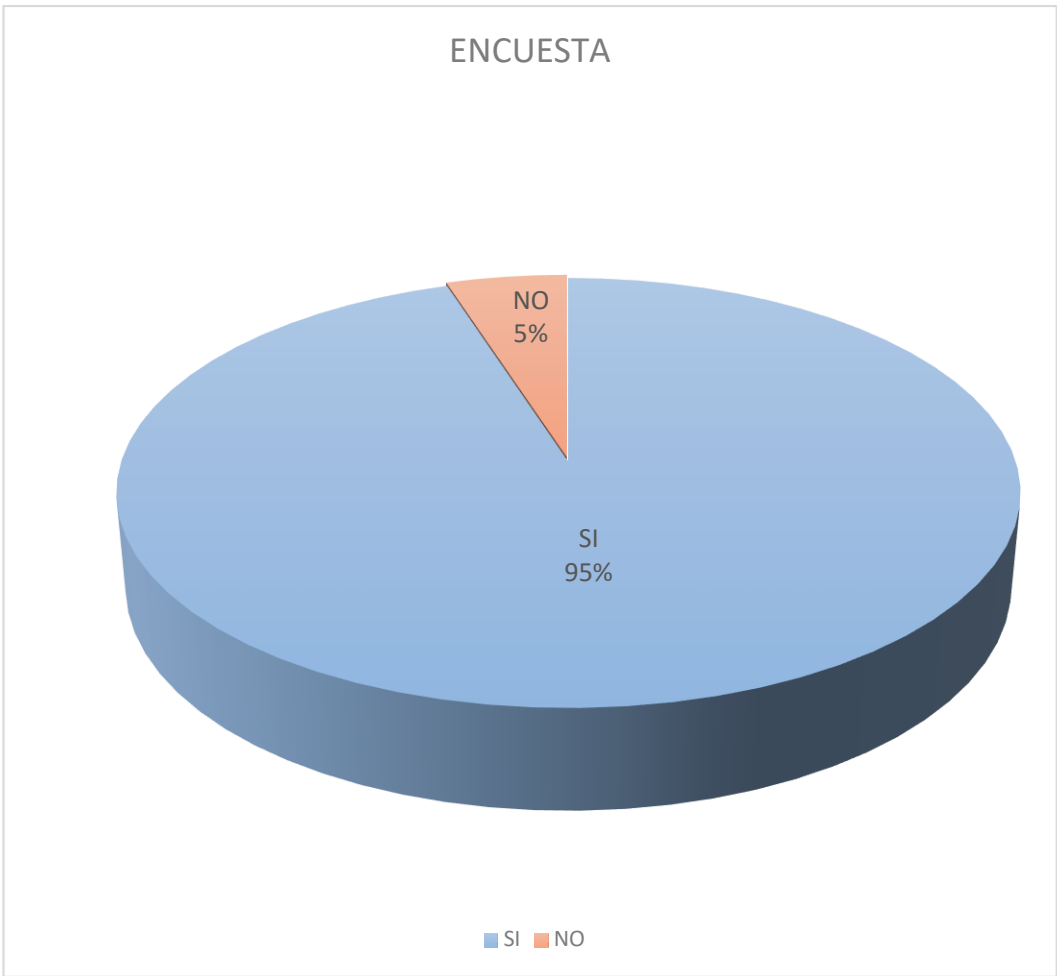
- ¿Está de acuerdo usted que la regulación de una ley que le permita trabajar pese recién haber egresado?

De esta interrogante planteada a los ciudadanos, se ha obtenido el siguiente resultado; pero con el objeto de tener un mejor análisis hemos tabulado las respuestas obtenidas.

Respuestas:

NO	SI	TOTAL
05	95	100

Gráfico 3



### Análisis:

De las 100 personas, 95 representan el 95% entre las personas que consideran que SI están de acuerdo con que se regule una Ley que promocióne la oferta laboral juvenil, puesto que ayudaría a desarrollar y poner en práctica los conocimiento aprendidos en la universidad o instituto.

Pero se advierte que existe un porcentaje también a tener en cuenta 5%, que NO está de acuerdo en acceder a un trabajo laboral después de haber egresado inmediatamente, y se justifica, la falta de experiencia que se tendría al momento de egresar y eso pone en desventaja a los recién egresados frente a los trabajadores que tienen años de experiencia en su rubro.

En conclusión, estos resultados nos muestran de manera positiva nuestra propuesta planteada en la presente investigación.

## **CAPITULO VI CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

### **6.1. DISCUSION DE LOS RESULTADOS**

Correponde a esta sección la discusión de los resultados obtenidos con el sentido que representan las emtas trazadas por los objetivos específicos.

- Discusión sobre el objetivo: “Desarrollar y analizar la oferta laboral en el Perú”.

¿Cuál es la definición más adecuada de la oferta laboral?

Podríamos partir desde el punto de vista de los que están dispuestos a realizar una actividad física y/o mental, es decir son todas aquellas personas que están ofreciendo una mano de obra ante un mercado.

En concreto, la oferta laboral depende de los factores de los mercados y la estabilidad de la economía dentro de un Estado. Claro que existen otros factores tal como se señala en GUÍAS JURÍDICAS “La oferta de trabajo está en función, fundamentalmente, de la remuneración que se obtienen por el mismo. Así también pueden ser las condiciones del trabajo, existencia de remuneraciones extrasalariales, las posibilidades de promoción en el empleo, la formación en el trabajo, entre otros” y ello “ha experimentado a una

notable transformación durante las dos últimas décadas, pero poco se ha estudiado los patrones de estos cambios del mercado” según REYNA & CÉSPEDES, además agrega que es necesario “reformas que aumenten la productividad en el mercado laboral”

Entonces, podemos concluir sobre el concepto de la oferta laboral, que precisamente la oferta está supeditada a las economías de un Estado y que también depende de buenas políticas para generar oferta laboral.

¿Qué se entiende por oferta laboral juvenil?

Por oferta laboral juvenil se entiende esa mano de obra disponible y apta para desempeñar un trabajo dentro de sus habilidades y experiencias adquiridas.

Pero, la oferta laboral juvenil esta direccionada de acuerdo, a las experiencia, edad y preparación según a la demanda. Por la cual nos enfocaremos a la oferta laboral en cuanto a la preparación profesional de los jóvenes entre 18 y 25 años de edad. Y de acuerdo a muchas investigaciones esta oferta juvenil se ha visto muy menoscabada en algunos países, puesto que al no tener la experiencia necesaria que solicita la empleadora, no tienen otra alternativa que buscar trabajos temporales en otras áreas que no es coherente con su carrera profesional, en la cual perciben ingresos básicos solo para subsistir. De los cuales muchos de los jóvenes



obligados a aprender nuevas habilidades en otros campos nunca desempeñaron sus carreras profesionales. Así también lo señala URRUTIA & CUENCA “las condiciones laborales que enfrentan los jóvenes muchas veces están ligadas al tipo de trabajo que realizan, es decir, bajos ingresos laborales, informalidad, inestabilidad, inseguridad y otras condiciones con trayectorias pocas satisfactorias”. Entonces, se puede deducir que la oferta laboral juvenil, no tiene un buen ambiente laboral dentro de la sociedad y que están expuestos a un sin número de avatares con el fin de adquirir una trayectoria laboral.

#### TOMA DE POSTURA

Resulta imprescindible tener en cuenta a la doctrina desarrollada sobre la oferta laboral, respecto a su conceptualización, la misma que nos conlleva a tener en claro tanto el significado de fondo como la trascendencia que tiene dentro de las economías de los Estados. Con la cual podemos entender e inclinarnos que la oferta laboral para los jóvenes egresados no ha sido tomada en cuenta con toda la seriedad e importancia por las políticas de Estado. Razón por la cual, los jóvenes se han visto en su gran mayoría en realizar otras actividades ajenas a su carrera profesional.

- Discusión sobre el objetivo: Determinar las causas y consecuencias de desempleo en los jóvenes entre 18 y 25 años sin experiencia profesional

¿Qué factores condicionan a los jóvenes egresados para encontrar trabajo?

Cuando hablamos de un tema tan particular y controvertido como este, pues brota un sin números de factores, donde para muchos, el principal factor es la falta de políticas que incluyan a los jóvenes en el sistema laboral. Es comprensible esta postura, ya que de cierta manera sí es un factor determinante las políticas que promuevan a los jóvenes y encaminen su mundo laboral para la cual se prepararon. Pero en un juego entre la oferta y demanda, el empleador ve y ecoge al personal que se muestre con mayor experiencia en el campo laboral y este comportamiento natural (propio de la productividad) del empleador restringe el acceso a un empleo, y cada vez las barreras son más altas para acceder a un puesto laboral.

Recordemos que los factores que condicionan el empleo, provienen de un sin número de situaciones y circunstancias, tanto por la falta de políticas de promoción y empleo, así como los factores personales del joven, así como las condiciones que implanta el

empleador. Quien éste a falta de cultura, solidaridad y empatía maltrata a los jóvenes que recién empiezan el camino del desempeño laboral. Siendo por ejemplo el abuso de horas de trabajo, la poca remuneración, entre otras, conlleva a los jóvenes profesionales se desempeñen en otras áreas que no se realcionan con su carrera profesional.

Otro grupo de jóvenes, con mayor frecuencia en las mujeres, un factor que conlleva al desempleo, es que llegan a ser madres de familia aun estando cursando sus estudios o cuando aún éstas no han tenido estabilidad laboral o cuando ni siquiera han enocntrado su primer trabajo. Y como es natural la responsabilidad de cuidar a su menor hijo, entonces tienen que dedicarse dentro de las posibilidades a actividades que le permitan tener ingresos, actividades gran parte relacionadas a otro rubro que no es la carrera profesional que estudiaron.

#### TOMA DE POSTURA

Los factores principales, parten desde una educación pobre en liderazgo sobre el manero personal y financiero, en los centros educativos y prosiguen hasta la universidades.

Seguido a todo ello, tambien las condiciones geográficas a lo largo y ancho del País y la falta de una política inditrializadora de acuerdo a cada región, permite que los jóvenes migren a otras

ciudades en busca de oportunidades ya sea para lo que fueron instruido profesionalmente o alguna otra que les genere ingresos.

Por otro lado, es necesario también mencionar que el sector empresarial es muy reducido en el Perú, y el personal que se requiere está en función a ello.

En ese mismo sentido la informalidad es otro de los factores principales que no permite el desarrollo pleno de los jóvenes que recién empiezan en el mundo profesional.

Por tanto nuestra postura pasa, que es necesario la iniciativa del Estado, como pieza principal para encaminar a los jóvenes que inician su mundo laboral como profesionales.

- Discusión Identificar los beneficios de la regulación de una Ley que promueva la oferta laboral a los jóvenes sin experiencia profesional

¿Por qué la regulación de una Ley de oferta laboral juvenil mejoraría el desarrollo social?

Como se ha podido evidenciar, en Europa se ha tomado la iniciativa que el Estado y otros organismos están dando paso a la fuerza laboral juvenil.

Y las razones, de mucho más allá de querer apoyar a los jóvenes, estos organismos o Estados han descubierto que se puede aprovechar esa fuerza, considerando que hoy en día la masa

poblacional de mayor arraigo son los jóvenes. Por tanto apuntan a explotar ese sector.

Pero ello trae consigo, beneficio mutuo. Uno, los jóvenes teniendo oportunidades y otro el empleador mayor desarrollo y productividad en la industria.

Entonces una ley, que promociones la oferta laboral tiene sus lados ventajosos, puesto que coadyuvará al crecimiento conjunto del empleador y empleado.

Pero claro, existe la postura que una ley como la que se propone, desajusta los intereses del empleador, además la falta de experiencia merma la productividad y que solo basta unos cuantos meses en muchos de los casos para poder mandar en quiebra a una empresa. Pero esta postura es un poco limitada, porque solo ve lo inmediato, pero si usamos la fuerza, la facilidad de aprendizaje, la motivación e ideas frescas de los jóvenes, el premio y desarrollo es mayor para el sector empresarial.

Si la postura, de la falta de experiencia no hace viable la ley que se propone, quizá no ha pensado en una nueva forma de organizarse dentro de la empresa para adaptarse a los cambios.

#### TOMA DE POSTURA.

La postura, considerando todo lo señalado, y las ventajas que puede traer una ley de esta magnitud, es favorable. Y favorecería

menormente no solo a los jóvenes sino también al sector que los emplea. Teniendo un efecto recíproco de crecimiento.

## 6.2. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En lo que corresponde a esta variable se deben recoger las ideas que han aparecido en mérito de la discusión de los objetivos de la investigación que se enmarcan en cada una de ellas con el fin de verificar su validez y poder construir la hipótesis conclusiva la cual será contrastada con la hipótesis que inicialmente se proyectó y así tener como resultado la constatación de esta. De la cual tenemos el siguiente desarrollo:

### 6.2.1. Respecto a la variable independiente: La regulación de la oferta laboral para los jóvenes sin experiencia profesional

Inicialmente debe dejarse clara la función de dicha variable, la función que ha recibido la nominación de independiente dado que esta engloba al problema que es la causa que se origina el cuestionamiento, el mismo que generó la investigación; esto quiere decir, que se verificara si existen justificaciones que hagan presumir su validez como la causa del problema.

Dada la construcción de dicha variable ha de entenderse que su finalidad es despejar cualquier duda sobre el perjuicio que causa el problema existe, de ser caso tendrá que respaldarse en las discusiones de datos del análisis planteado y de los objetivos planteados.

Conforme se ha demostrado en la discusión del objetivo específico, referido a las consecuencias que acarrea la inexistencia de una ley como la que se plantea, quedando incluso demostrado los perjuicios que causa, el cual nos conlleva a la necesidad de crear la ley alusiva; dada las condiciones sociales, económicas y jurídicas, es que la variable de estudio se valida mediante la siguiente afirmación:

La regulación de la ley de la oferta laboral para los jóvenes sin experiencia profesional resulta idónea para el desarrollo recíproco del empleador y empleado dentro de la sociedad.

6.2.2. Con relación a la variable dependiente: El desempleo juvenil de egresados universitarios e instituciones técnicas.

Al igual que en el trabajo de investigación efectuado sobre la variable independiente como la causa del problema, es menester sobre esta afirmación, poder verificar su validez como efecto principal del problema planteado, esto quiere decir, se establecerá si

existe realmente una vulneración jurídica que respalde la investigación desarrollada.

De acuerdo a lo recogido de la doctrina se ha podido comprender que existe la doctrina extranjera especialmente en la europea, este tipo de iniciativas para regular una ley que favorezca, en cuanto a la oferta laboral juvenil.

Por otro lado, debe señalarse que se empieza a ver como fuente de riqueza y desarrollo en la mano de obra juvenil, por las múltiples razones. Considerando además que nuestra industria necesita una refrescada de ideas nuevas acorde a al desempeño rápido conjuntamente con los que están en la era tecnológica.

Por otro lado, es menester señalar que, desde nuestro punto de vista, queda demostrado que existen razones suficientes que se cree la ley que se propone.

Bajo este tenor, entonces no podemos seguir manteniendo un sistema donde no se incluya a los jóvenes, quienes representan la nueva promesa de desarrollo para la sociedad. Y esto queda demostrado en el trabajo de campo presentado y los análisis realizados en este tema de investigación; por lo mismo que la variable se valida en estudio mediante la siguiente información:



El desempleo juvenil de egresados universitarios e instituciones técnicas, tiene una causa principal, siendo la falta de iniciativa del Estado.

### 6.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para poder alcanzar la constatación de la hipótesis se procederá a elaborar una hipótesis conclusiva, construida por la unión de las afirmaciones que resultan de la validación de las variables, resultado que será confrontando con la hipótesis inicial, operación que a continuación se desarrolla:

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	
HIPÓTESIS INICIAL	HIPÓTESIS CONCLUSIVA
La crisis de la oferta laboral afecta el desarrollo personal, económico y social de los jóvenes sin experiencia profesional.	Si la crisis de la oferta laboral afecta el desarrollo personal, económico y social de los jóvenes sin experiencia profesional; Entonces será

	necesario Regular una ley que promocióne la oferta laboral juvenil
--	--

Se puede advertir del cuadro comparativo que la hipótesis inicial ha sido contrastada positivamente, ya que la hipótesis conclusiva se condice con la hipótesis inicial, dado por concluido que la configuración de una Ley que promocióne la oferta laboral juvenil está dentro del marco legal aplicable; del mismo modo queda sentada las ventajas recíprocas que éstas tendrían, tanto para el empleador como para el empleado.

## **CONCLUSIONES**

PRIMERO. Que, urge la regulación de la Ley que promocióne la oferta laboral juvenil recién egresados de las universidades e institutos.

SEGUNDO. Que, existe ventajas que permitan desarrollar de manera recíproca tanto al empleador como al empleado.

TERCERO. Que, a un mediano plazo la productividad empresarial aumentará, con el uso de la fuerza física e intelectual de los empleados jóvenes.

CUARTO. Que, habrá un mayor desarrollo de las sociedades, considerando que los jóvenes aplicando a temprana edad sus conocimientos, podrán emprender sus propias empresas en sus localidades.

QUINTO. Que, es necesaria la iniciativa del Estado como generador de empleo para los jóvenes egresados, tanto en las entidades públicas y privadas.

### **Recomendaciones**

1.-Se debe considerar que es fundamental y vital que el derecho se adecué a las necesidades de la sociedad, ya que a medida que esta va evolucionando, es importante que nuestro derecho se adecue a las nuevas circunstancias, en tanto y en cuanto este se encuentra al servicio del hombre, a fin de mantener la convivencia con sus congéneres así como la aplicación del principio de solidaridad.

2. Que Estado debe cumplir su rol social, buscando mejoras conforme las circunstancias de cada región y promocionar actividades de empleo para salir de la pobreza.

## **PROPUESTA**

Habiendo corroborado en este trabajo de investigación y habiendo concluido la necesidad de regular una ley que ayude a los jóvenes recién egresados de las universidades e institutos.

**Ley que regula la promoción de la oferta laboral juvenil de los recién egresados de las universidades e institutos, en sector público y privado.**

✓ Objeto.

El objeto de la presente creación de la Ley en mención, es promover el ingreso de jóvenes entre 18 y 25 años de edad a la administración pública y/o privada, para la cual se tendrá en cuenta lo principios de meritocracia, de evaluación constante, probidad y ética pública, con el objetivo de brindar empleos de calidad, con capacitación permanente y la plenitud del goce de sus derechos laborales, fortaleciendo de tal manera la ciudadanía joven de la sociedad.

### **Condiciones Generales de la Ley**

- Beneficiarios..... Jóvenes de 18 a 25 años.
- Condición .....Egresados. Técnicos/  
Universitarios

- Experiencia..... Ninguna/ A más.
- Instituciones laborables ..... Públicos y Privados
- Cuota joven..... 10% del total de  
trabajadores de la  
entidad.
- Remuneración ..... Según el puesto laboral /  
no  
menor al sueldo básico.
- Tiempo/Duración ..... Temporal
- Plazo máximo laborable ..... Dos años.
- Ingreso ..... Convocatoria
- Fiscalización ..... Autoridad Nacional del  
Servicio Civil (SERVIR) en concordancia con la  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral  
(SUNAFIL) conforme a sus competencias y prerrogativas de  
las normas vigentes.
- Beneficio de tercio o quinto superior..... Diez sobre el  
puntaje final obtenido en la etapa de evaluación.
- Prohibiciones..... Contratación por  
Locación de  
Servicios

Estos parámetros son la columna vertebral de la presente propuesta de Ley, que después de hacer aprobada, deberá ser reglamentada por el ejecutivo.  
Esta Ley, deberá ser ejecutada dentro de los seis meses de haber sido aprobada.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR PARI, M. S. (2012). El problema del desempleo juvenil en la ciudad de Huánuco. (I. Valdizana, Ed.) *Investigación Valdizana*, 6(1), 7. Recuperado el 9 de octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/5860/586061882002.pdf>
- Asociación Peruana de Recursos Humanos. (13 de abril de 2021). *EL empleo juvenil en Perú sobre el tapete*. Obtenido de APERHU: <https://aperhu.pe/el-empleo-juvenil-en-peru-sobre-el-tapete/>
- Centro de Investigación y Desarrollo (INEI/CIDE). (agosto de 2001). ¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú? *Familia, trabajo y dinámica ocupacional*, 14-15. Recuperado el 8 de octubre de 2021, de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib0489/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0489/Libro.pdf)
- CHACALTANA, J., & RUIZ, C. (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. *Pucp education*, 37. Recuperado el 09 de octubre de 2021, de <https://files.pucp.education/departamento/economia/LDE-2012-01-10.pdf>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2020). Proyecto de Ley que establece la cuota de empleo juvenil. *Proyecto de Ley que establece la cuota de empleo juvenil*. CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Lima, Perú. Recuperado el 09 de octubre de 2021, de [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL05280-20200519.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05280-20200519.pdf)

DE BIALOSTOZKY, C. J. (1971). Conceptos y definiciones en relación con el empleo, el desempleo y el subempleo. *Demografía y Economía*, 3, 18. Recuperado el 08 de octubre de 2021, de <https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/download/112/105>

DE JESÚS, M., & ORDAZ MARÍA, G. (2006). El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. *El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados*. Escuela de Psicología de Venezuela, Venezuela. Recuperado el 08 de octubre de 2021, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repesi/v25n2/v25n2a05.pdf>



DE LA HOZ, F. J., QUEJADA, R., & YANEZ, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 13. Recuperado el 8 de octubre de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v10n1/v10n1a27.pdf>

FAWCETT, C. (s.f.). Los Jóvenes Latinoamericanos en Transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe. *Escuela de International Servicio, American University*, 59. Recuperado el 09 de octubre de 2021, de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Los-j%C3%B3venes-latinoamericanos-en-transici%C3%B3n-Un-an%C3%A1lisis-sobre-el-desempleo-juvenil-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>

FAWCETT, C. (s.f.). Los Jóvenes Latinoamericanos en Transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe. *Banco Interamericano de desarrollo*.

FRANCO, A. P., & ÑOPO, H. (s.f.). Avances de Investigación. *Empleo, productividad e innovación*. Recuperado el 09 de octubre de 2021, de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI37.pdf>

GAMERO, J., & PEREZ, J. (2020). Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. *Panorama Laboral en*

*tiempos de la COVID-19*, 38. Recuperado el 09 de octubre de 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)

GUÍAS JURÍDICAS. (s.f.). *Oferta de trabajo*. Obtenido de Guías Jurídicas:

[https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTCosjtbLUouLM\\_DxbIwMDSOndQ3OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA2jkxUTUAAAA=WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTCosjtbLUouLM_DxbIwMDSOndQ3OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA2jkxUTUAAAA=WKE)

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM.

(1994). *Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social*. Mexico, Mexico.

JARAMILLO BANANTE, M., & CAMPOS UGAZ, D. (2020). *La*

*dinámica del mercado laboral peruano* (primera ed.). (Grade, Ed.)

Lima, Perú: Grade. Recuperado el 09 de octubre de 2021, de

<https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/La-dina%CC%81mica-del-mercado-WEB-1.pdf>

KYLOH, R. (2004). El dilema de la juventud necesitada: prioridades y políticas para la acción internacional. (E. Obrera, Ed.)

*Educación Obrera*(136), 104. Recuperado el 09 de octubre de

2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117587.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117587.pdf)

LOPEZ, J. F. (04 de enero de 2019). *Desempleo Juvenil*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-juvenil.html>:  
<https://economipedia.com/definiciones/desempleo-juvenil.html>

MIEDES UGARTE, B., & ASENSIO COTO, J. (2003). La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(69). Recuperado el 09 de octubre de 2021, de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/10815>

MUÑOZ SÁNCHEZ, V. M. (2009). Apuntes teóricos sobre la crisis del empleo juvenil. *Apuntes teóricos sobre la crisis del empleo juvenil*. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España.  
Recuperado el 08 de octubre de 2021, de [http://www.injuve.es/sites/default/files/Abre%20en%20ventana%20nueva%203.%20Apuntes%20te%C3%B3ricos%20sobre%20la%20crisis%20del%20empleo%20juvenil.%20V%C3%ADctor%20Manuel%20Mu%C3%B1oz%20S%C3%A1nchez%20\(pdf\).pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/Abre%20en%20ventana%20nueva%203.%20Apuntes%20te%C3%B3ricos%20sobre%20la%20crisis%20del%20empleo%20juvenil.%20V%C3%ADctor%20Manuel%20Mu%C3%B1oz%20S%C3%A1nchez%20(pdf).pdf)

NEFFA , J. C., PANIGO, D., PÉREZ, P., & PERSIA, J. (2014).

*Actividad, empleo y desempleo Conceptos y definiciones.*

(CEIL-CONICET, Ed.) Buenos Aires, Argentina: CEIL-

CONICET. Recuperado el 08 de octubre de 2021, de

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil->

[conicet/20171027042035/pdf\\_461.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf)

NEFFA, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas

reflexiones sobre un tema en debate. (U. N. Plata, Ed.)

*Memoria Académica*, 1, 36. Recuperado el 08 de octubre de

2021, de

[https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.2956/pr.](https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.)

[2956.pdf](https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf)

Noguera, J. A. (diciembre de 2000). El problema de la definición del

trabajo. (U. P. Institut Universitari de Cultura, Ed.) *I Encuentro*

*entre Humanidades y Ciencias Sociales*, 42.

Recuperado el 08 de octubre de 2021, de

<https://grupsderecerca.uab.cat/gsadi/sites/grupsderecerca.>

[uab.cat/gsadi/files/noguera/%28%29elProblemaDeLaDefinic](https://grupsderecerca.uab.cat/gsadi/sites/grupsderecerca.uab.cat/gsadi/files/noguera/%28%29elProblemaDeLaDefinic)

[ionDelTrabajo%5BNOGUERA%5D.pdf](https://grupsderecerca.uab.cat/gsadi/sites/grupsderecerca.uab.cat/gsadi/files/noguera/%28%29elProblemaDeLaDefinicionDelTrabajo%5BNOGUERA%5D.pdf)

O'HIGGINS, N. (enero de 2001). Desempleo juvenil y política de

empleo: Una perspectiva global. *Researchgate*. Recuperado el 8

de octubre de 2021, de

[https://www.researchgate.net/publication/233778564\\_DES  
EMPLEO\\_JUVENIL\\_Y\\_POLITICA\\_DE\\_EMPLEO\\_Una\\_perspect  
iva\\_global](https://www.researchgate.net/publication/233778564_DES_EMPLEO_JUVENIL_Y_POLITICA_DE_EMPLEO_Una_perspectiva_global)

PIERNAS HURTADO, J. (2005). *Vocabulario de Economía Política*.

Málaga, España: Enciclopedia y Biblioteca Multimedia  
Virtual en Internet de Economía Universidad de Málaga.

Recuperado el 08 de octubre de 2021, de

<https://www.eumed.net/cursecon/dic/jph/T.htm>

PUGLIESE, E. (2000). Qué es el desempleo. *Política y Sociedad*.

Recuperado el 08 de octubre de 2021, de

[https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POS  
00000230059A](https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POS00000230059A)

RAMIREZ GUERRERO, J. (noviembre de 2002). El desempleo

juvenil, un problema estructural y global. (E. 21, Ed.) *Estudios  
y Reflexiones*, 2, 18. Recuperado el 08 de octubre de  
2021, de

[https://publications.iadb.org/publications/spanish/docume  
nt/El-desempleo-juvenil-un-problema-estructural-y-global-  
El-papel-de-las-organizaciones-de-la-sociedad-civil.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-desempleo-juvenil-un-problema-estructural-y-global-El-papel-de-las-organizaciones-de-la-sociedad-civil.pdf)

REYNA, D., & CÉSPEDES, N. (diciembre de 2016). La Oferta

Laboral en Perú. (W. P. series, Ed.) *Bancocentraldereserva del  
Perú-PUCP*, 22. Recuperado el 09 de octubre de 2021, de

<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2016/documento-de-trabajo-17-2016.pdf>

ROMERO CARABALLO, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Significado del trabajo desde la psicología del trabajo*.

*Una revisión histórica, psicológica y social*. Universidad del

Norte. Recuperado el 8 de octubre de 2021, de

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>

SABINO, C. (2005). *Diccionario de Economía y Finanzas*. Málaga,

España: Enciclopedia y Biblioteca Multimedia Virtual en

Internet de Economía, Universidad de Málaga. Recuperado el 8 de octubre de 2021, de

<https://www.eumed.net/cursecon/dic/dic-cs.htm?/cursecon/dic/index.htm>

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A. (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones

multidimensionales y multifactoriales. *Revista*

*Latinoamericana de Derecho Social*. Recuperado el 09 de

octubre de 2021, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702014000200133](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200133)

URRUTIA, C., & CUENCA, R. (s.f.). Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana. (I. d. Peruanos, Ed.) *InstitutosdeEstudiosPeruanos*(252). Recuperado el 09 de octubre de 2021, de [https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1146/Carlos-Urrutia\\_Ricardo-Cuenca\\_Desigualdades-laborales-enfrentan-jovenes-Lima-Metropolitana.pdf?sequence=1](https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1146/Carlos-Urrutia_Ricardo-Cuenca_Desigualdades-laborales-enfrentan-jovenes-Lima-Metropolitana.pdf?sequence=1)

VERDERA, F. (1983). *El empleo en el Perú: Un nuevo enfoque* (1 ed.). Lima, Perú: IEP Ediciones. Recuperado el 08 de octubre de 2021, de [https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/548/verdera\\_elempleoenelperu.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=La%20DGE%20considera%20como%20desempleados,y%20subempleados%2C%20pero%20en%20pe%2D](https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/548/verdera_elempleoenelperu.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=La%20DGE%20considera%20como%20desempleados,y%20subempleados%2C%20pero%20en%20pe%2D)



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO FACULTAD DE  
DERECHO Y CIENCIA POLITICA UNIDAD DE INVESTIGACION

**ACTA DE SUSTENTACIÓN**  
**A C T A DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 18-2022-UI-FDCP**

Sustentación para optar el Título de ABOGADO de don: **Ilvin Gustavo Gamarra Cubillas**.  
Siendo las 17:00 p.m del día lunes 25 de abril del 2022 se reunieron vía Plataforma Virtual MEET de Google Suite de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: “**LA CRISIS LABORAL JUVENIL Y LA REGULACIÓN DE LA OFERTA LABORAL COMO INICIATIVA DEL ESTADO**”, designados por Decreto N° 200-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de setiembre del 2021, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE	: Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
SECRETARIO	: Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO. VOCAL
	: Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ

La tesis fue asesorada por Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO, nombrada por Decreto N°200-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de setiembre del 2021.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N°87-2022-VIRTUAL-UI-FDCP-UNPRG de fecha 20 de abril del 2022.

La tesis fue presentada y sustentada por el bachiller **Ilvin Gustavo Gamarra Cubillas** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADA con la nota de 16.29 (Dieciséis y 00/29 ) en la escala vigesimal, mención de Bueno.**

**Por lo que queda APTO** para obtener el Título Profesional de **ABOGADO**, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 18:23 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico suscribiendo los miembros del jurado el Acta; quedando registrado el video en el link:  
<https://drive.google.com/file/d/1cRk7OINVsdFiT0AIYB6CK8bKnDI3YSN5/view?usp=sharing>

Lambayeque, lunes 25 de abril del 2022

**Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE**  
Presidente del Jurado

**Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO**  
Secretario del Jurado

**Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ**  
Vocal del Jurado.



## **CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Yo, **Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO**, Asesora del tesista: **ILVIN GUSTAVO GAMARRA CUBILLAS**, luego de la revisión exhaustiva de su Tesis titulada **“LA CRISIS LABORAL JUVENIL Y LA REGULACIÓN DE LA OFERTA LABORAL COMO INICIATIVA DE ESTADO”**, constado que la misma tiene un índice de similitud de **12%** verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

**Lambayeque, 18 de Febrero del 2022.**



**Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO**  
**D.N.I 40997649**  
**ASESORA**



# LA CRISIS LABORAL JUVENIL Y LA REGULACIÓN DE LA OFERTA LABORAL COMO INICIATIVA DEL ESTADO.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**12** %

INDICE DE SIMILITUD

**11** %

FUENTES DE INTERNET

**1** %

PUBLICACIONES

**6** %

TRABAJO DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo</b> Trabajo del estudiante	<b>2</b> %
<b>2</b>	<b>www.grade.org.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>3</b>	<b>aperhu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>repositorio.iep.org.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>publications.iadb.org</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>ilo.law.cornell.edu</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>8</b>	<b>leyes.congreso.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %

9	<b>SubmittedtoUniversidadContinental</b> Trabajo del estudiante	<1 %
10	<b>departamento.pucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
11	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<1 %
12	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<1 %
13	<b>www.elsevier.es</b> Fuente de Internet	<1 %
14	<b>rua.ua.es</b> Fuente de Internet	<1 %
15	<b>Submitted to Universidad de Piura</b> Trabajo del estudiante	<1 %
16	<b>Submitted to Universidad Sergio Arboleda</b> Trabajo del estudiante	<1 %
17	<b>repositorio.unprg.edu.pe:8080</b> Fuente de Internet	<1 %
18	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<1 %
19	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<1 %

20	<b>www.monografias.com</b> Fuente de Internet	<1 %
21	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
22	<b>www.redalyc.org</b> Fuente de Internet	<1 %
23	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<1 %
24	<b>archivos.diputados.gob.mx</b> Fuente de Internet	<1 %
25	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
26	<b>www.tandfonline.com</b> Fuente de Internet	<1 %
27	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1 %
28	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
29	<b>repositorio.uandina.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
30	<b>comunidad-escolar.pntic.mec.es</b> Fuente de Internet	<1 %
31	<b>www.tecnoneet.org</b> Fuente de Internet	<1 %

---

**Excluircitas**

Activo

**Excluir coincidencias** < 15 words

**Excluirbibliografía**

Activo



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

**Autor de la entrega:** Ilvin Gustavo Gamarra Cubillas  
**Título del ejercicio:** TESIS  
**Título de la entrega:** LA CRISIS LABORAL JUVENIL Y LA REGULACIÓN DE LA OFERTA...  
**Nombre del archivo:** Tesis\_Ilvin\_Gustavo\_Gamarra\_Cubillas-\_Para\_turn.docx  
**Tamaño del archivo:** 165.8K  
**Total páginas:** 101  
**Total de palabras:** 16,072  
**Total de caracteres:** 87,409  
**Fecha de entrega:** 10-feb.-2022 06:41p. m. (UTC-0500)  
**Identificador de la entrega...** 1759631998

