

PANEL LABORAL UNAB

RESULTADOS ENCUESTA N°14
"Desempleo juvenil y la falta de experiencia"

Mayo 2024

”

Durante la segunda semana de abril de 2024, la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputadas y Diputados comenzó a votar en particular un proyecto de Ley que, con el objetivo de incentivar la contratación de personas jóvenes sin experiencia laboral, establecía que las empresas con 100 o más trabajadores deberían contar con al menos un 10% de personas entre los 18 y 28 años que no cuenten con experiencia laboral previa en su composición laboral, tengan o no estudios técnicos o profesionales, y esta contratación no podrá exceder en un 50% a personas de un mismo género. Luego, el día 8 de mayo el proyecto presentó cambios para lograr ser aprobado por la Comisión, donde la nueva especificación considera que “las empresas de más de 100 trabajadores permanentes deberán dar preferencia en sus procesos de selección de personal a la contratación de personas de entre 18 y 28 años, sin experiencia previa relevante”. Además, se despeja el significado de experiencia laboral previa relevante, la que corresponderá a la que se haya obtenido en empleos formales anteriores incluido el contrato de aprendiz; o las habilidades y competencias que se encuentren debidamente acreditadas en procesos de certificación de competencias laborales; o bien, los conocimientos técnicos o profesionales sobre los cuales se ha efectuado una práctica profesional.

El proyecto anterior apunta a solucionar un fenómeno que se presenta a nivel internacional, que es el elevado desempleo en personas jóvenes. Entre los países OCDE, la tasa de desempleo estimada de personas entre 15 y 24 años llega a 10,2%, mientras que para la población de 25 años o más es de 4,1%, es decir, menos de la mitad que para el segmento joven. En Chile, según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) en el trimestre enero-febrero-marzo de 2024, la tasa de desocupación del segmento de 15 a 24 años llegó a 21,7%, mientras que la tasa nacional llegó a 8,7%. Este grupo no solo enfrenta normalmente una mayor dificultad a la hora de encontrar empleo, sino que se involucran en mayor porcentaje en empleos informales, y son quienes se ven más afectados ante variaciones negativas de la actividad económica. Así, los jóvenes chilenos fueron el segundo segmento etario que perdió con más fuerza sus empleos en el periodo de pandemia.

Respecto al proyecto de ley, es importante destacar que este apunta a facilitar la entrada al mercado laboral de personas jóvenes que no cuentan con experiencia laboral previa. Para analizar el posible impacto de esta política se puede identificar a la población que cumple con las características estipuladas en el proyecto y en la definición de experiencia laboral previa. Primero, según la ENE, la tasa de desempleo del segmento etario entre 18 y 28 años es de 16,7%, correspondiente a 293,7 mil desempleados. De estos, un 24% busca empleo por primera vez, por tanto, no contarían con experiencia laboral previa y podrían considerarse dentro de la población objetivo de la medida propuesta. Sin embargo, dentro del proyecto de ley se especifica que las prácticas profesionales serían consideradas como experiencia previa, por tanto, en términos generales, las personas que buscan empleo por primera vez pero que realizaron prácticas profesionales en sus estudios terciarios quedarían fuera. Así, de quienes buscan empleo por primera vez en las edades consideradas, un 55,5% tiene estudios superiores completos en un CFT, IP o en alguna universidad. Por tanto, es de esperar que estas personas hayan realizado alguna práctica profesional durante el curso de los estudios y, por ende, también quedan fuera de la población objetivo del proyecto. Así, con las consideraciones antes mencionadas del proyecto de ley, este abarcaría a un 10%¹ de los jóvenes de entre 18 a 28 años desempleados en Chile.

Debido al análisis anterior y lo que muestran estudios respecto a la efectividad de ciertas políticas laborales, se pregunta al Panel Laboral UNAB sobre la dificultad actual que presentan los jóvenes para insertarse en el mercado laboral, la valoración de la experiencia laboral previa en los distintos procesos de selección, y desde su conocimiento cuál sería la política más costo-efectiva que permitiese una mejora en la empleabilidad de este segmento etario.

1. Se debe agregar además que de ese 10% correspondiente a 31,4 mil personas, un 3% no ha completado la educación media, por tanto, las políticas públicas también deberían enfocarse en que estas personas terminen los niveles educativos obligatorios.

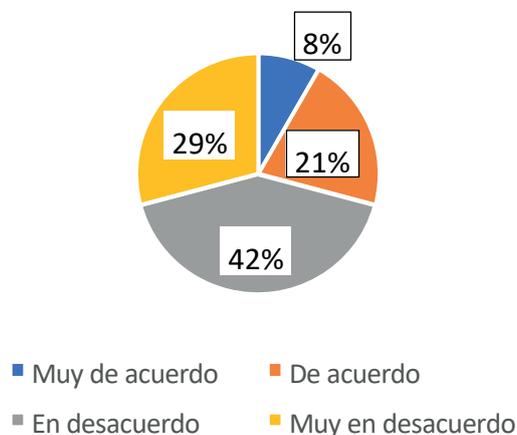
I. RESULTADOS

La encuesta N°14 del Panel Laboral UNAB¹ abordó 9 preguntas que buscaban entregar información sobre la inserción laboral juvenil, las complejidades de entrar al mercado laboral por primera vez y si el proyecto de Ley sería una buena herramienta para disminuir el desempleo de los jóvenes. La tasa de respuesta fue de 88,8% y se aplicó desde el jueves 02 de mayo al viernes 10 de mayo.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los head hunters que integran el Panel Laboral UNAB.

• **Pregunta N°1:**

Se presentó un Proyecto de Ley que busca incentivar la contratación de personas jóvenes sin experiencia laboral que establece que las empresas con 100 o más trabajadores deberán contar con al menos 10% de personas comprendidas entre los 18 y 28 años que no cuenten con experiencia laboral previa, tengan o no estudios técnicos o profesionales, y esta contratación no podrá exceder en un 50% a personas de un mismo género. ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase “este Proyecto de Ley genera los incentivos correctos a la contratación de jóvenes sin experiencia laboral”?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°14 Panel Laboral UNAB.

La primera pregunta recoge la opinión de los head hunters respecto a si el proyecto de Ley – en su versión de origen donde la cuota era una obligación - entrega los incentivos correctos para la contratación de jóvenes sin experiencia. Un 71% de los integrantes del Panel se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación anterior, mientras que el 29% restante se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo.

En esto, los que se encuentran en desacuerdo argumentan que esta obligación desconoce la realidad de distintas empresas y que finalmente no se entregan incentivos para que

¹ Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

la empresa quiera invertir en capacitar a jóvenes sin experiencia laboral. Además, este tipo de normativas generan rigidez en el mercado y tiene efectos negativos en personas en otros rangos etarios o en el mismo, pero que cuentan con experiencia laboral o tuvieron prácticas en sus estudios superiores, según se define en el proyecto. Por otra parte, quienes se encuentran de acuerdo consideran que es una de las formas para generar la inserción de los jóvenes sin experiencia, ya que son pocas las empresas que ofrecen programas de admisión a este tipo de trabajador y que esto también, según señala el proyecto, permite promover la inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

“Uno de los mayores desafíos que enfrentamos tras completar nuestra carrera universitaria es encontrar empleo. Habitualmente, el mercado laboral para los recién graduados puede resultar bastante desafiante, ya que demanda una gran dosis de resiliencia por parte de los aspirantes. Son pocas las empresas que ofrecen programas de admisión para personas sin experiencia, lo que dificulta significativamente dar inicio a la trayectoria laboral.”

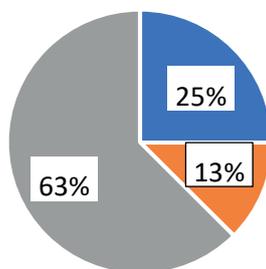
Franco Toselli, IT HUNTER.

“Aunque comprendemos la intención detrás del proyecto de ley que busca fomentar la inserción laboral de jóvenes sin experiencia, tenemos dudas sobre la forma en que se implementaría y sus posibles efectos. Creemos que el crecimiento y la inversión son los motores más efectivos para la creación de empleo. Políticas que estimulen estos factores serán siempre preferibles a imposiciones en las prácticas de contratación de las empresas.”

Claudia Montedonico, HR Burô

• **Pregunta N°2:**

¿Cree que este proyecto de Ley tendrá efectos positivos en general, considerando tanto el impacto en las empresas, en la empleabilidad de los jóvenes con y sin experiencia y la empleabilidad de personas en otros segmentos etarios?



- Sí, tendrá efectos positivos
- No, sus efectos serán nulos
- No, tendrá efectos negativos

Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°14 Panel Laboral UNAB.
[1] Porcentajes aproximados a la unidad

Luego, se pregunta por los efectos netos que tendría el proyecto de ley en su versión original, respecto a la ganancia de empleo para quienes estarían afectados a esta política, pero también a la posible pérdida para la masa laboral que no se encuentra dentro de la definición de la cuota, y para las empresas que deberán implementarla. A lo anterior, los head hunter consideran en un 63% que los efectos de este proyecto de ley serán negativos, mientras que 25% responde que los efectos serán positivos, y el 13% restante que los efectos serán nulos.

Quienes consideran que los efectos generales serán negativos sostienen que el hacer obligatorio que un porcentaje de la dotación en cada empresa provenga de cierto grupo particular coarta las posibilidades de escoger eficientemente a los candidatos para cada puesto laboral, lo que puede tener efectos en la productividad y rentabilidad de esta. Además, en un contexto de alto desempleo y baja actividad económica como el que vive Chile, no existe la posibilidad de crear nuevos empleos, por tanto se generará reemplazo de personas de otros segmentos etarios –por ejemplo adultos mayores – por jóvenes sin experiencia.

Por otra parte, quienes argumentan que los efectos serán positivos enfatizan en que estos jóvenes son personas talentosas que pueden aportar significativamente a la producción en las empresas. De todas formas, levantan la necesidad de conocer cómo se realizaría concretamente la implementación y supervisión de este proyecto de ley para conocer los efectos que esta política tendría.

“En un contexto de alto desempleo, dado tanto por el aumento de la población que busca trabajo como un estancamiento de los puestos de trabajo, el forzar cuotas de edad sólo perjudicará a otros segmentos etarios. Esta ley no genera un incentivo a la contratación, sino que fuerza a las empresas a reemplazar personas generando nuevos cesantes.”

Rodrigo León, Mandomedia

“El foco de las iniciativas debe estar en desarrollar buenas competencias laborales y su ajuste a la realidad empresarial. Cualquier intento de forzar una cuota, sin otro verdadero incentivo a la contratación, distorsiona y va en sentido contrario a la necesidad país de aumentar la productividad.”

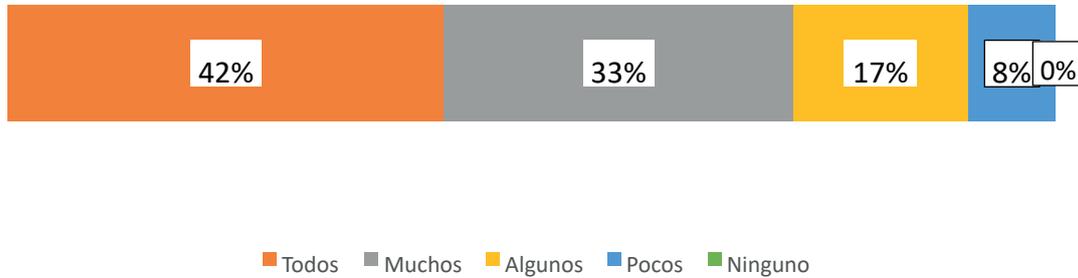
Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

“En general, la efectividad y los efectos positivos de este proyecto de Ley, tales como mayor empleabilidad, fomento de la diversidad y la equidad y estímulo para la innovación, dependerán en gran medida de cómo se implemente y supervise, así como las empresas y los diferentes grupos demográficos respondan a él. Será importante monitorear su impacto a lo largo del tiempo y realizar ajustes según sea necesario para garantizar que cumpla con sus objetivos sin generar efectos adversos significativos.”

Patricia Codecido, Global Jobs

• **Pregunta N° 3:**

De los procesos de selección en los que ha trabajado en el último tiempo, ¿Cuántos han tenido algún requisito excluyente de experiencia laboral?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°14 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta sobre qué tan recurrente es que la experiencia laboral se presente como requisito excluyente en los procesos de selección laboral. En esto, un 42% de los head hunters declaran que en todas las vacantes laborales en las que ha buscado candidatos la experiencia ha sido un requisito excluyente, mientras que un 33% responde que muchos. Luego, un 17% señala que algunos, y el 8% restantes que pocos. Además, ningún head hunter contesta que alguno de sus procesos no tuvo requerimientos de experiencia laboral. En esto se encuentra consenso en los comentarios de los integrantes del Panel, donde todos reconocen la importancia de la experiencia a la hora de ser seleccionado para un empleo, por lo que sí se establece como una fuerte barrera a la entrada al mundo laboral.

“En muchas ocasiones, la experiencia laboral tiene más peso que los conocimientos académicos. Esto se debe a que, en el ámbito laboral, se valoran habilidades y conocimientos específicos que suelen adquirirse a través de la experiencia práctica, más que en el entorno académico. Esta dinámica crea un círculo vicioso en el que se sigue buscando constantemente a personas con experiencia previa.”

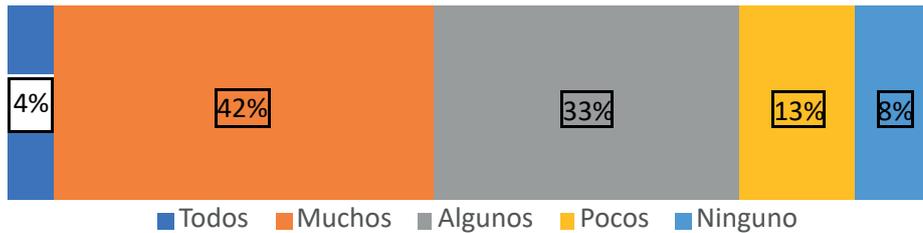
Franco Toselli, IT HUNTER

“En nuestro campo laboral si bien tenemos requisitos para el cargo, también podemos sorprender con candidatos que no cumplan esos requisitos, que sean personas talentosas y que cumplen muy bien su trabajo.”

Rose Marie Blanc, C Group

• Pregunta N°4

De los procesos de selección en los que ha trabajado en el último tiempo, ¿En cuántos tuvo que rechazar a algún candidato que contaba con las credenciales técnicas para un puesto, pero no con la mínima experiencia laboral?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°14 Panel Laboral UNAB.

La pregunta anterior apuntaba a conocer si es común que en las vacantes de empleo existan requerimientos excluyentes de experiencia laboral. En la actual, se consulta en particular si es que hubo casos en los que los head hunters tuvieron que rechazar a un candidato que cumplía con todas las credenciales técnicas para un puesto, pero no con la experiencia laboral. En este caso, un 4% responde que en todos los casos en los que no se cumplía con los años de experiencia tuvo que rechazar candidatos, mientras que un 42% responde que en muchos de los procesos y un 33% en algunos. Por el contrario, un 13% responde que en pocos y un 8% que en ninguno.

“En ocasiones, resulta más sencillo respaldar a un candidato con experiencia laboral en lugar de experiencia académica. La experiencia puede garantizar que la persona posea las habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente las funciones del puesto de trabajo, una certeza que no siempre se obtiene con el conocimiento puramente académico.”

Franco Toselli, IT HUNTER

“La experiencia mínima apunta a mitigar los riesgos para la empresa en la contratación. Es como si una aerolínea fuese a contratar a un piloto sin horas de vuelo.”

Felipe Cosialls, Shilton Consulting Headhunters

• Pregunta N° 5

¿Qué tan importante es la experiencia en la postulación a los siguientes tipos de cargo?
Si no tiene información para algún cargo, puede dejarlo en blanco.

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Gerentes	0%	0%	4%	96%
Médicos, enfermeros, psicólogos, nutricionistas y asistentes.	6%	11%	17%	67%
Jefes y Supervisores	5%	0%	33%	62%
Contadores	6%	11%	33%	50%
Abogados	0%	16%	47%	37%
Programadores, diseñadores de web y analistas de sistemas.	11%	26%	37%	26%
Asesores y analistas (legal, contable, etc.)	6%	28%	56%	11%
Vendedores	26%	47%	16%	11%
Analistas (datos, créditos, etc.)	25%	40%	25%	10%
Artistas	64%	7%	21%	7%
Profesores	7%	40%	47%	7%
Cajeros	47%	41%	6%	6%
Trabajadores públicos	29%	29%	35%	6%
Diseñadores (gráfico, de interiores, etc.)	22%	56%	17%	6%
Agentes y ejecutivos (servicio al cliente, seguros, bienes raíces)	17%	56%	28%	0%
Secretarios	33%	50%	17%	0%
Periodistas	22%	50%	28%	0%

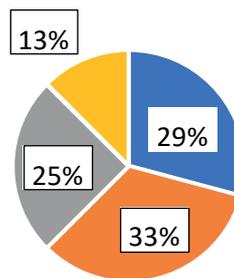
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°14 Panel Laboral UNAB.

En esta pregunta se distingue por cargo la relevancia de la experiencia laboral previa, con cuatro opciones disponibles, nada, poco, bastante y mucho. Según la respuesta de los head hunters, los 3 cargos donde más importa corresponden a las gerencias – donde el 96% responde que la experiencia importa mucho- los médicos, enfermeros, psicólogos, nutricionistas y asistentes, donde un 67% de los expertos asigna mucha importancia, y en los jefes y supervisores un 62%.

Por el contrario, los cargos donde hay menor importancia de la experiencia laboral, según lo que responden los head hunters, corresponde a los artistas, cajeros y secretarios, donde un 64% contesta que la experiencia laboral no importa para el primer caso, para cajeros un 47% responde que importa nada y un 41% que importa poco, y para secretarios un 50% responde que importa poco. En lo anterior argumentan que los cargos que tienen más responsabilidad van adquiriendo mayor necesidad de experiencia, sobre todo cuando se debe manejar y liderar equipos.

• **Pregunta N°6:**

¿Qué tan de acuerdo se encuentra con la siguiente frase “actualmente existe una gran dificultad de encontrar empleo para los jóvenes de 18 a 30 años sin experiencia laboral”?



■ Muy de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Muy en desacuerdo

Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°14 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta a los head hunters si es que evidencian actualmente una dificultad para encontrar empleo en los jóvenes de 18 a 30 años. Un 62% se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo con que existe esta barrera, mientras que un 38% en desacuerdo o muy en desacuerdo.

En esto, los expertos abogan a distintas razones. Primero, se establece como general que para los jóvenes es más difícil encontrar empleo justamente por la menor experiencia laboral con la que cuentan, sin embargo, algunos puntualizan que durante el año se han presentado considerables vacantes para este tipo de trabajadores.

Por otra parte, se realiza la distinción para cada tipo de joven sin experiencia laboral, particularmente en si se encuentra en el límite superior o inferior del rango etario, es decir, si está entre los 18 a 25 años o si es más cercano a los 30, y el nivel educacional alcanzado, ya que también de eso dependerán las oportunidades laborales a las que podrá aspirar, y el área de estudios de los jóvenes también incidirán en la empleabilidad ya que distintas carreras tienen distinto nivel de posibilidad de empleo. En esto se menciona cómo, para

algunos casos, la inmigración y disponibilidad de mano de obra con menor requerimiento de sueldo ha mermado las oportunidades laborales de jóvenes sin experiencia con menor nivel educacional.

Por último, también se argumenta que, en la realidad económica actual, con una actividad deprimida y un alto nivel de desempleo en toda la población, las empresas no tienen incentivos y tampoco disposición a generar instancias de prácticas o programas de trainee para jóvenes sin experiencia por el costo en el que deberían incurrir.

“En adición a que muchas carreras e instituciones de educación superior no están exponiendo lo suficiente al estudiante al mundo laboral antes de su egreso, como ocurre en otros países, las empresas medianas e incluso las grandes están en una tendencia de invertir menos en desarrollar programas de “trainee” o talento joven sin experiencia, tanto por un tema de costos como de productividad y/o “time to market”.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

“Un 20% de la oferta laboral que hemos visto este año es para personas sin experiencia, un 50% para personas con 1 o 2 años de experiencia requerida”.

Ramón Rodríguez, Trabajando.com

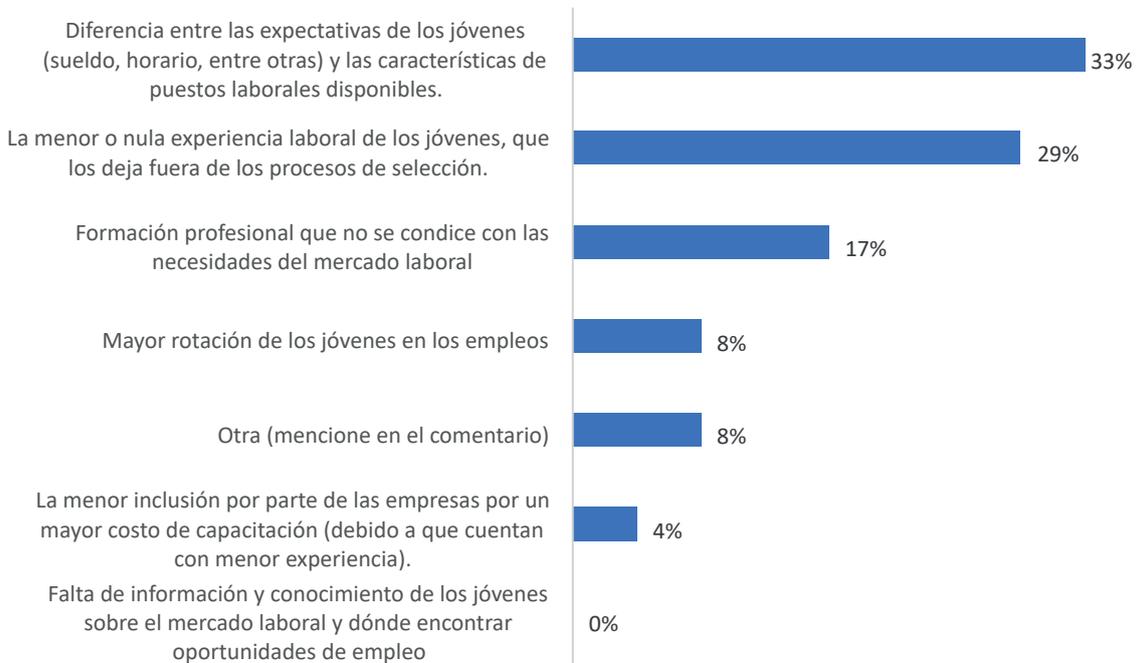
“Separaría este segmento en 2 grupos:

- Los que han terminado sus estudios profesionales o técnicos recientemente en carreras de mediana y alta empleabilidad y buscan su primer trabajo (típicamente de 18 a 25 años). Para ellos tarda un par de meses el emplearse.*
- Los que han cursado carreras de baja empleabilidad o están terminando sus estudios en torno a los 26 o 27 años. Para ellos el primer trabajo puede tomar varios meses o incluso nunca llegar, llevándolos a tomar trabajos en industrias diferentes a las de sus estudios”.*

Rodrigo León, Mandomedio.

• Pregunta N°7:

Actualmente la tasa de desempleo para quienes tienen entre 18 y 30 años es de 14,9%, mayor al 8,7% para la población nacional, ¿Cuál de las siguientes razones considera que es la principal para esta menor empleabilidad?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°14 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta a los head hunters cuáles consideran que son las razones para que la empleabilidad de los jóvenes sea más baja. La más seleccionada (33%) corresponde a la diferencia entre las expectativas de los jóvenes y la realidad de los puestos laborales disponibles. Le sigue la menor o nula experiencia laboral que en ocasiones los deja fuera de los procesos de selección (29%) y una formación profesional que no se condice con las necesidades del mercado (17%). Lo anterior está en línea con lo que la experiencia comparada muestra¹²³⁴, donde las principales causas de un alto desempleo en los jóvenes son variadas. Primero, este resulta ser muy reactivo al ciclo económico, siendo de los tramos etarios que más sufren cuando la situación económica es negativa, debido a que es menos costoso despedirlos, o porque se prefiere prescindir de sus funciones en tiempos de crisis.

Además, los jóvenes cuentan con menor experiencia laboral, lo que hace más costosa la contratación, y muchas veces – como en Chile – no existen programas que permitan reducir los costos de capacitación que las empresas no están dispuestas a asumir. Luego, también afecta la mayor rotación de los jóvenes, quienes, al tener menores responsabilidades tienden a cambiarse más constantemente de trabajo, y, por tanto, se encuentran en situación de desempleo más recurrentemente.

1 https://www.youthpolicy.org/uploads/OECD_howto_promote_youth_employment.pdf

2 https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_556949.pdf

3 https://www.aiel.it/Old/bacheca/Capua/papers/Choudhry_Marelli_Signorelli.pdf

4 <https://peacechild.org/youth-unemployment-causes-and-solutions/>

“A nivel de ingenieros civiles y comerciales, la nueva generación profesional ha ido marcando una tendencia poco favorable de “inestabilidad laboral”. Esto se traduce en bajo compromiso con los proyectos profesionales y abiertos a cualquier alternativa que en un mediano corto plazo mejore marginalmente su situación actual. Los jóvenes que sean capaces de revertir esa tendencia generacional tendrán una propuesta de valor ejecutiva más atractiva hacia el mercado, y, por ende, planes de carrera más atractivos para sus respectivas especialidades”.

Felipe Arteaga, Uno a Uno Head Hunter

• **Pregunta N°8:**

Qué tan de acuerdo se encuentra con la siguiente frase “las empresas deberían hacer mayores esfuerzos por generar programas que permitan la inclusión de personas jóvenes sin experiencia en el mercado laboral”?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°14 Panel Laboral UNAB.

Respecto a las empresas, se pregunta si es que ellas deberían hacer mayores esfuerzos por generar programas que permitan la inclusión de personas jóvenes sin experiencia en el mercado laboral. A lo anterior, un 62,5% dice estar de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que el 37,5% restante que está en desacuerdo o muy en desacuerdo. Acá se diferencia entre las posibilidades que tienen empresas de distinto tamaño de incurrir en este tipo de costo, ya se de capacitación o de programas de entrenamiento interno. Los expertos argumentan que las empresas de mayor tamaño serían las que tendrían posibilidad de ofrecer estos programas, mientras que las medianas, pequeñas o pymes no podrían aguantar este encarecimiento. Además, al igual que como se ha mencionado en las preguntas anteriores, el escenario económico y la legislación laboral actual –con las reformas que se encuentran en camino- no generarían los incentivos necesarios para que las empresas estuvieran motivadas a incurrir en estos costos.

“Es importante incentivar el empleo formal juvenil, pues las cifras de informalidad son especialmente altas en este grupo. Las empresas deben hacer su esfuerzo y también el Estado, que debiera enfocarse en la formación académica y desarrollo de habilidades, así como la intermediación laboral que fortalezca la empleabilidad de los jóvenes”.

Claudia Montedonico, HR Burô

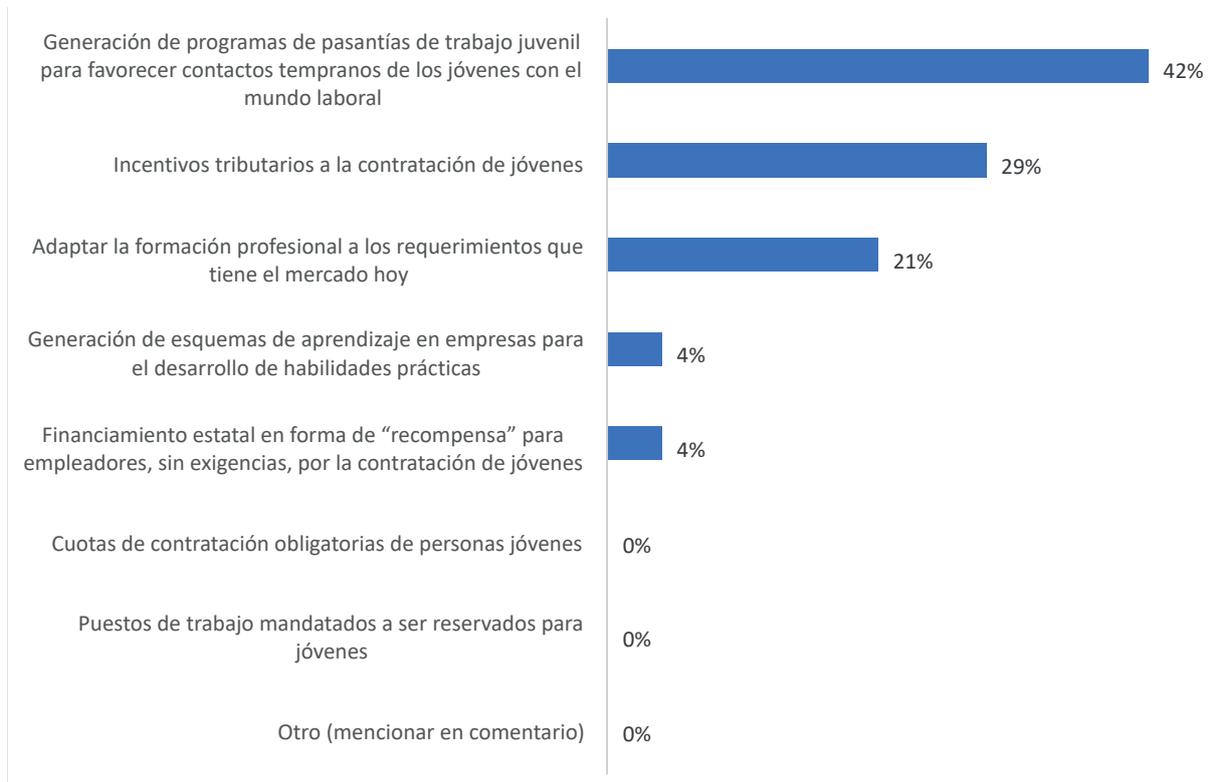
Generar programas que permitan la inclusión de personas jóvenes sin experiencia en el mercado laboral no solo es beneficioso para los jóvenes individuales, sino que también puede tener impactos positivos significativos en las empresas y en la sociedad en general, dado que per-

mite: desarrollar talento, incorporar diversidad y perspectivas modernas, comprometer a la organización con la responsabilidad social corporativa y cumplir con objetivos empresariales al ofrecer oportunidades a jóvenes que permitan garantizar la continuidad de sus operaciones a largo plazo.

Patricia Codecido, Global Jobs

• **Pregunta N°9:**

¿Cuál de los siguientes elementos considera que serían más efectivos en lograr la disminución del desempleo juvenil en el mercado laboral?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°14 Panel Laboral UNAB.

Por último, se pregunta a los expertos cuáles serían las mejores prácticas y/o políticas públicas que permitirían mejorar la empleabilidad de los jóvenes, sobre todo de quienes tienen menos o nula experiencia previa. La solución más escogida corresponde a la generación de pasantías de trabajo juvenil para favorecer contactos tempranos de los jóvenes con el mundo laboral, con un 42% de las preferencias, seguido de un programa de incentivos tributarios a la contratación de jóvenes con un 29% y el adaptar la formación profesional a los requerimientos que tiene el mercado hoy con un 21%. Además, las cuotas de contratación obligatorias no son escogidas como política efectiva por ningún head hunter.

Los head hunters enfatizan en cómo distintos programas de prácticas laborales o de trainee subsidiados o con algún incentivo tributario permitirían generar mayor interés de las

empresas por contratar a personas jóvenes, lo que ciertamente mejoraría sus calificaciones y les facilitaría sobrepasar la barrera a la entrada de la falta de experiencia laboral. Lo anterior también disminuiría el costo asociado a contratar personas sin experiencia. Además, lo anterior no tendría los efectos negativos que ellos identifican en el establecimiento de cuotas obligatorias.

“Hay más de una alternativa efectiva. En lugar de imposiciones, como las que plantea el proyecto de ley, sería más efectivo ofrecer mejores incentivos que fomenten la contratación voluntaria de jóvenes, tales como beneficios fiscales o las subvenciones para la capacitación en el puesto de trabajo. Obligar a contratar a personas sin la preparación adecuada sería una carga más a la estructura de costos de las empresas afectando especialmente a las Pymes que buscan competir con entidades más grandes y de mayores recursos”.

Claudia Montedonico, HR Burô

“Chile tiene los periodos de práctica profesional más cortos de Latinoamérica”.

Mario Mora, FirstJob

II. CONCLUSIÓN

Una mayor dificultad de los jóvenes en el mercado laboral no es un fenómeno que solo se experimenta en Chile, sino que a nivel internacional. En general, el empleo de los jóvenes es más frágil y dependiente del ciclo económico, siendo de los primeros en sufrir las consecuencias de las crisis económicas, como sucedió durante la pandemia. Además, una de las principales razones por las que su inserción en el trabajo es más difícil es porque no cuentan con experiencia laboral previa. Debido a lo anterior, durante abril del presente año se comenzó la votación de un proyecto de Ley que establecía cuotas de contratación en las empresas para personas entre 18 y 28 años sin experiencia laboral, el que para ser aprobado en la Comisión de Trabajo tuvo que ser modificado, dejando de ser obligatorio y pasando a ser una recomendación con ciertas obligaciones de reportabilidad.

En la encuesta N°14 del Panel Laboral UNAB se consulta a los head hunters sobre la empleabilidad de los jóvenes, la importancia de la experiencia laboral para optar por distintas oportunidades de empleo y si la solución que entregaba el proyecto de Ley en su origen parecía la más eficiente o si otras podrían ser deseables.

Respecto al proyecto de Ley, un 71% se encuentra en desacuerdo con que este genera los incentivos correctos a la contratación de jóvenes, mientras que un 29% de acuerdo. Además, un 63% responde que tendrá efectos negativos, un 25% que estos serán positivos y un 13% que serán nulos. Quienes responden que los efectos serán negativos argumentan que esta obligación coarta la libertad de las empresas a elegir a los candidatos que les parecen óptimos para sus puestos laborales, lo que puede tener efectos en la productividad y rentabilidad de esta. Además, consideran que también empeora la situación de los jóvenes que sí cuentan con experiencia laboral, ya que no son beneficiados por el proyecto, y también a fuerza laboral que se encuentra en otros tramos etarios y también tienen dificultades en el mercado laboral, como los mayores de 55 años.

Luego, un 75% de los integrantes del Panel afirma que muchos o todos los procesos de selección en los que ha trabajado han tenido algún requisito excluyente de experiencia laboral, y un 48% responde que en todos o muchos procesos de selección ha tenido que rechazar a algún candidato que contaba con las credenciales técnicas para un puesto, pero no con la mínima experiencia. Así, se reconoce a la experiencia laboral como una barrera de entrada importante para los jóvenes en el mercado laboral. Lo anterior se condice con que un 62% se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo con que actualmente existe una gran dificultad de encontrar empleo para los jóvenes de 18 a 30 años sin experiencia laboral, pero enfatizan en que se debe diferenciar entre subgrupos etarios en el conjunto de 18 a 30 años, entre los niveles educativos alcanzados y el área de estudio de sus carreras de haber cursado una, ya que estos factores también son muy explicativos de la empleabilidad de los jóvenes.

Entre los factores que identifican como cruciales en la diferencia de empleabilidad entre los jóvenes y toda la población se encuentran la diferencia entre expectativas de los jóvenes y las características de los puestos laborales disponibles, la menor o nula experiencia laboral de los jóvenes que los deja fuera de los procesos de selección y la formación profesional que no se condice con las necesidades del mercado laboral. Así, identificados todos estos factores, los integrantes del Panel Laboral UNAB consideran que las políticas

que pueden apuntar a mejorar la empleabilidad de los jóvenes son la generación de programas de pasantías de trabajo juvenil para favorecer contactos tempranos de los jóvenes con el mundo laboral, incentivos tributarios a la contratación de jóvenes y adaptar la formación profesional a los requerimientos que tiene hoy el mercado. Así, destacan que actualmente –en un contexto de situación económica deprimida y un desempleo alto– las empresas no se ven incentivadas a invertir en programas internos de entrenamiento para jóvenes o capacitaciones, sin embargo, de considerarse algún subsidio o incentivo tributario, esto permitiría disminuir esos costos.

Lo anterior ya se frecuente en otros países. Por ejemplo, en Canadá existe un crédito fiscal reembolsable (“Apprenticeship Training Tax Credit”) para empresas que emplean a practicantes en determinados oficios. En Francia existen subsidios públicos en forma de exenciones al pago de contribuciones por parte de los empleadores, y un crédito fiscal por practicante⁷⁵, por nombrar alguna de muchos programas existentes y que han demostrado tener efectos positivos en el empleo de los jóvenes.

Finalmente, se debe destacar que, como se ha revelado a lo largo de este informe, y como muestran los datos y la evidencia, los jóvenes se encuentran en una situación desventajada en sus posibilidades de entrada en el mercado laboral respecto a la población general. Por lo tanto, es crucial que las políticas públicas que se promuevan para mejorar su inserción cumplan el objetivo establecido y que, además, no tengan un resultado neto negativo considerando a todos los actores del mercado, sobre todo en un contexto en que la situación general del empleo y de la economía en Chile ya se encuentra deteriorada.

“La necesidad de experiencia para algunos cargos es una consideración común en el mercado laboral y puede tener varias implicaciones, tales como: requisitos del trabajo, reducción del tiempo, minimización de riesgos. Sin embargo, la insistencia en la experiencia también puede tener limitaciones, como exclusión de talento potencial, barreras de entrada para jóvenes y personas en transición e innovación limitada. En resumen, si bien la experiencia puede ser importante para ciertos roles, es importante equilibrar esta consideración con la apertura a nuevas ideas y la inclusión de talento diverso para garantizar la competitividad y el crecimiento a largo plazo de una organización”.

Patricia Codecido, Global Jobs

⁷ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_556949.pdf

I. ANEXO

Tabla N°1: Participantes del Panel Laboral UNAB.

NOMBRE	EMPRESA
Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
Ramón Rodríguez	Trabajando.com
Rodrigo León	Mandomedio
Rose Marie Blanc	C-Group
María José Greene	Grupo Cinco
Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
Angélica Álvarez	Afinis
Raimundo Villarino	Laboral Net
Paz Ovalle	HO Partners
Mario Mora	FirstJob
Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
John Byrne	Odgers Berndtson Chile
Ornella Bono	Humanitas Executive Search
Diego Hurtado	Excellentium
Vanesa Rosales	Eurofirms
Francisca López	Althus Partners
Arnaldo Aceituno	Claire Joster
Patricia Codecido	Global Jobs
Cecilia Besa	TestaNova
Felipe Cosialls	Shilton Consulting
Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
Franco Toselli	IT HUNTER
Mónica Zepeda	Ebro Consultores
Bernardita Mena	Stanton Chase Chile
Juanita Aguirre	AGUIRRE & ASOCIADOS HEAD HUNTING
Claudia Montedonico	HR Burô

