Kety Jáuregui: ¿Cómo capitalizar el talento de los jóvenes este 2021?

A causa de la pandemia, los trabajadores más jóvenes resultaron afectados por la pérdida de empleo o el retraso de su incorporación al mercado laboral. ¿Cómo revertir esta situación desde el sector empresarial? Compartimos algunas observaciones.

La reinserción social de los jóvenes es un problema que se agudizó en el Perú desde el inicio de la pandemia de la COVID-19. Solo en Lima, se calcula que la población económica activa (PEA) disminuyó en todos los grupos de edad, entre diciembre de 2020 y febrero de 2021, en comparación al mismo periodo del año anterior.

Los que más sufrieron este impacto fueron los menores de 25 años, cuya reducción fue de 11.1 %, equivalente a 117 200 jóvenes que dejaron de ser parte de la PEA activa.

Los jóvenes desempleados, además de perder un ingreso importante para su manutención y pagar sus estudios, están desaprovechando gran parte de su etapa juvenil. No pueden ganar experiencia laboral, interactuar con otros profesionales, armar su primera red de contactos ni seguir capacitándose.

Su estado emocional también se ve afectado y puede originar

problemas de ansiedad o depresión, así como conductas de riesgo, como el consumo de drogas, la delincuencia y el pandillaje juvenil.

Obstáculos para la inserción laboral

En este escenario, las empresas también enfrentan diversos obstáculos para impulsar la inserción laboral de los profesionales jóvenes, entre los que podemos destacar:

- Aspectos regulatorios que desfavorecen de manera desproporcionada a los jóvenes, como los incrementos en el salario mínimo.
- Desconexión entre las habilidades técnicas y socioemocionales de los jóvenes, y las capacidades demandadas por los empleadores.
- Elevada rotación, ya que cada joven tiene, en promedio, 3.5 empleos en cuatro años de vida laboral.

Adicionalmente, existen otros problemas en cuanto a paradigmas culturales que no permiten ver el potencial de los jóvenes, debido a una lógica pragmática donde impera la visión a corto plazo, es decir, el desarrollo del trabajador no es apreciado como una inversión, sino como un gasto que la compañía prefiere evitar.

Se presenta una falencia en la adecuada gestión del talento humano en las organizaciones, la cual evita que las personas

puedan rendir al 100% en el entorno laboral.

Un grupo con muchas ventajas

En ese sentido, los profesionales más jóvenes cuentan con una capacitación tecnológica casi natural. Su manejo y familiaridad con las TI en un mundo de negocios que se ha virtualizado es una ventaja competitiva importante. Además, aportan dinamismo, versatilidad, agilidad, nuevas perspectivas y presentan una mayor capacidad adaptativa.

Este es un aspecto clave, sobre todo, en un tiempo en que las empresas se encuentran reorganizándose, reinventándose y/o cambiando de giro.

Al respecto, Deloitte identificó en una encuesta con jóvenes profesionales que, si bien se sienten muy afectados por la pandemia, también cuentan con cierta mirada optimista y buscan hallar oportunidades en la crisis con una actitud proactiva. No solo esperan que surja un mundo mejor luego de la COVID-19, si no que ellos quieren liderar el cambio.

Retos para las empresas

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), la mayoría de jóvenes en el Perú trabajan bajo contratos temporales que no fueron renovados tras el inicio de

la pandemia.

Además, el aumento de la informalidad y el surgimiento de nuevas formas de trabajo, como los servicios de *delivery* que ofrecen diversas aplicaciones móviles, los han vuelto más vulnerables frente a la crisis y ponen sobre el tapete la necesidad de proteger sus derechos laborales.

Las grandes empresas tienen un rol especial por su impacto en las cadenas de valor. Estas podrían movilizar a sus grupos de interés para adoptar prácticas de trabajo digno que sirvan como ejemplo para el resto de negocios.

Estándares como la certificación SA8000 y los principios del Global Reporting Initiative (GRI) pueden brindarles las pautas necesarias para adoptar un enfoque de responsabilidad social empresarial (RSE) estratégica y una mirada de sostenibilidad.

Prácticas

Algunas **prácticas que pueden realizar las empresas para capitalizar el aporte de los profesionales jóvene**s son las siguientes:

- Brindarles condiciones laborales adecuadas y de trabajo decente.
- Ofrecerles oportunidades de aprendizaje de calidad y opciones para desplegar sus habilidades.

- Conocer y reconocer sus expectativas de desarrollo laboral para saber qué aspectos les resultan más atractivos y motivantes, y ofrecérselos a través de sistemas de compensación y reconocimiento que consideren aspectos tangibles e intangibles.
- Implementar canales de participación para recoger iniciativas e ideas.
- Contar con estilos de liderazgo estimulantes que permitan a los directivos actuar como modeladores y *coachs*.

Por último, considero importante brindar una mirada sectorial más específica o de casos puntuales. En tal sentido, se requieren alianzas y un enfoque multisectorial para combatir la falta de oportunidades para los profesionales jóvenes. Los gremios empresariales tienen un rol crucial en este proceso, pero no pueden trabajar de manera aislada, sino que deberán articular esfuerzos con los diversos actores sociales.