

Informe Cajas de Chile - OCEC UDP

# LA TRANSICIÓN DE LA JUVENTUD A LA ADULTEZ: MERCADO LABORAL Y PROTECCIÓN ANTE CONTINGENCIAS

José Acuña - Juan Bravo



# La transición de la juventud a la adultez: mercado laboral y protección ante contingencias

Jose Acuña<sup>1</sup> y Juan Bravo<sup>2</sup>

## Resumen ejecutivo

- Este estudio busca comprender la relación entre la transición de la juventud a la adultez con el mercado laboral y la protección ante contingencias. Para propósitos de este estudio se considerará como jóvenes al segmento de la población de 18 a 24 años y como adultos jóvenes al segmento de 25 a 34 años. Los datos revelan que **la transición de la juventud a la adultez se caracteriza por varios hitos: mayores compromisos financieros, el ejercicio del rol de proveedor principal del hogar, el tener hijos, dejar de vivir con los padres y contar con su apoyo financiero, la finalización de estudios formales, entre otros.**

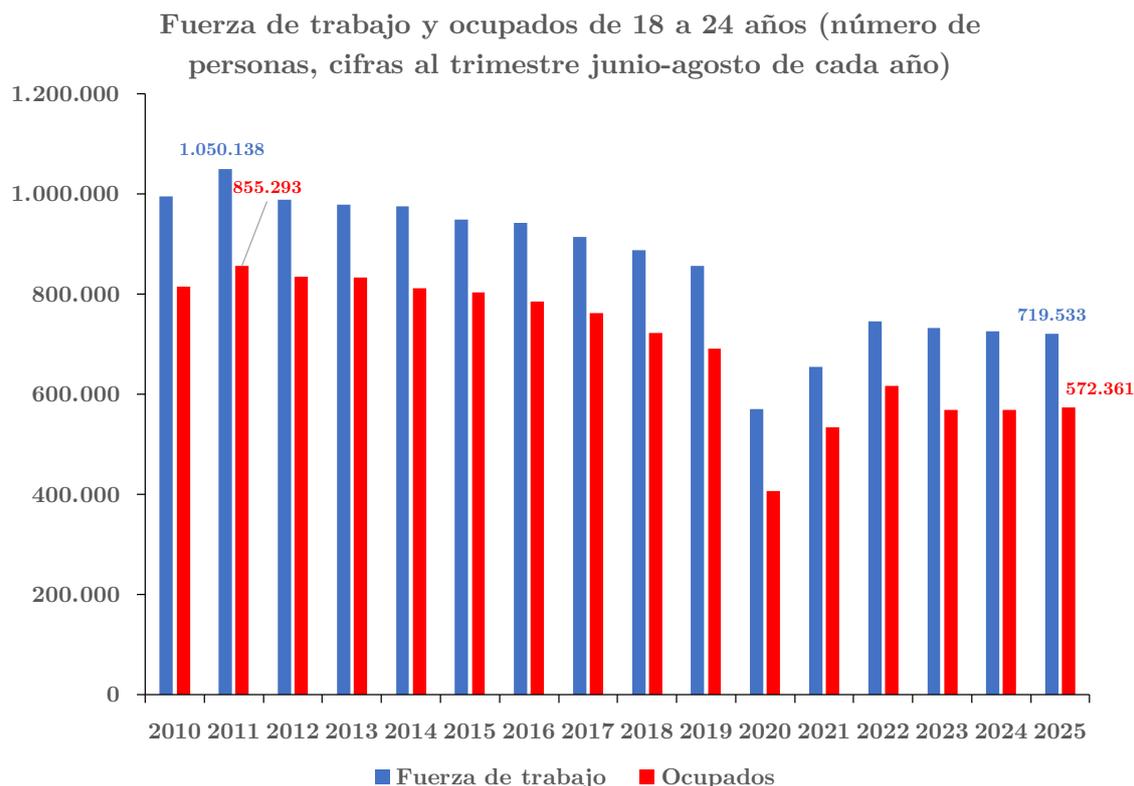
### Cambios demográficos, estudios y participación laboral

- La población de 18 a 24 años como porcentaje de la población total ha venido decayendo en las últimas décadas y se espera que lo siga haciendo hasta representar sólo el 7,3% de la población hacia 2050. De igual manera se espera que la población de 25 a 34 años pierda peso como porcentaje de la población total hacia 2050. Por el contrario, se espera que la población de 60 años o más pase de representar el 19,7% de la población total en 2025 al 32,1% en 2050.
- Al impacto de los cambios demográficos se suma la tendencia al alza en la proporción de jóvenes que está fuera de la fuerza laboral por razones de estudio. **La mayor proporción de inactividad laboral por razones de estudio entre los jóvenes es la razón fundamental detrás de la reducción de la tasa de participación laboral de este segmento etario.**
- Ambos fenómenos, tanto el envejecimiento de la población como una mayor proporción de la población juvenil que está fuera de la fuerza laboral por razones de estudio, están generando cambios relevantes en el mercado laboral juvenil. En efecto, si miramos lo que ha ocurrido en los últimos 15 años se aprecia que, a partir de 2012, año a año ha caído la fuerza laboral juvenil así como el número de ocupados (con excepción de la pandemia).

---

<sup>1</sup> Investigador del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP).

<sup>2</sup> Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP).



Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

- Las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del INE apuntan a que la población de 25 a 34 años llegó a su máximo nivel en el trimestre mayo-julio 2022, comenzando un proceso de contracción con posterioridad a dicha fecha. Lo anterior redundará en que en los próximos años se verificará un proceso de caída de la fuerza laboral de este segmento etario, tal como ya está ocurriendo desde 2012 en el segmento de 18 a 24 años.
- Al trimestre junio-agosto 2025 el **59,5% de la población de 18 a 24 años está fuera de la fuerza laboral y el 49,4% está en la inactividad laboral por razones de estudio**. El 2,7% de la población de este segmento etario está fuera de la fuerza laboral por razones familiares permanentes, aunque con grandes diferencias de género: entre los hombres de 18 a 24 años apenas el 0,5% está inactivo por esta razón, mientras que entre las mujeres la cifra es del 5%. Por otra parte, **sólo el 1,8% de la población de 18 a 24 años está fuera de la fuerza laboral porque no tiene deseos de trabajar**. El 32,2% de la población de 18 a 24 años está ocupada, lo que se descompone en 10,1% de ocupados que están estudiando y 22,1% de ocupados que no se encuentra estudiando.

Situación laboral y de estudios de la población de 18 a 24 años (trimestre junio-agosto 2025)

Situación laboral y de estudios	Total		Hombre		Mujer	
	Número de personas	% de la población de 18 a 24 años	Número de personas	% de la población de hombres de 18 a 24 años	Número de personas	% de la población de mujeres de 18 a 24 años
Ocupados	572.361	32,2	333.408	37,0	238.953	27,2
<i>Estudiantes</i>	180.178	10,1	95.830	10,6	84.348	9,6
<i>No estudiantes</i>	392.183	22,1	237.578	26,4	154.605	17,6
Desocupados	147.172	8,3	75.300	8,4	71.872	8,2
<i>Estudiantes</i>	46.782	2,6	24.653	2,7	22.130	2,5
<i>No estudiantes</i>	100.389	5,6	50.647	5,6	49.742	5,7
Inactivos	1.058.542	59,5	491.375	54,6	567.168	64,6
<i>Razones de estudio</i>	879.007	49,4	415.800	46,2	463.207	52,8
<i>Razones familiares permanentes</i>	48.048	2,7	4.289	0,5	43.759	5,0
<i>Sin deseos de trabajar</i>	32.033	1,8	13.428	1,5	18.606	2,1
<i>Otras razones</i>	99.454	5,6	57.858	6,4	41.596	4,7
Población total	1.778.075	100	900.083	100	877.992	100

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

- A diferencia de lo que ocurre entre la población de jóvenes de 18 a 24 años, en donde la mayoría está fuera de la fuerza laboral asociado principalmente a razones de estudio, **entre la población adulta joven la realidad mayoritaria es de ocupados que no estudian, estando el 67,7% de la población de este grupo etario en esta situación.** El 6,9% de la población de 25 a 34 años está ocupada y se encuentra estudiando simultáneamente. Sólo el 17,3% de la población de 25 a 34 años está fuera de la fuerza laboral, lo que significa que la tasa de participación laboral de este segmento es de 82,7%. Esto muestra una gran diferencia con el segmento de jóvenes de 18 a 24 años, donde la tasa de participación es de sólo 40,5%.

Situación laboral y de estudios de la población de 25 a 34 años (trimestre junio-agosto 2025)

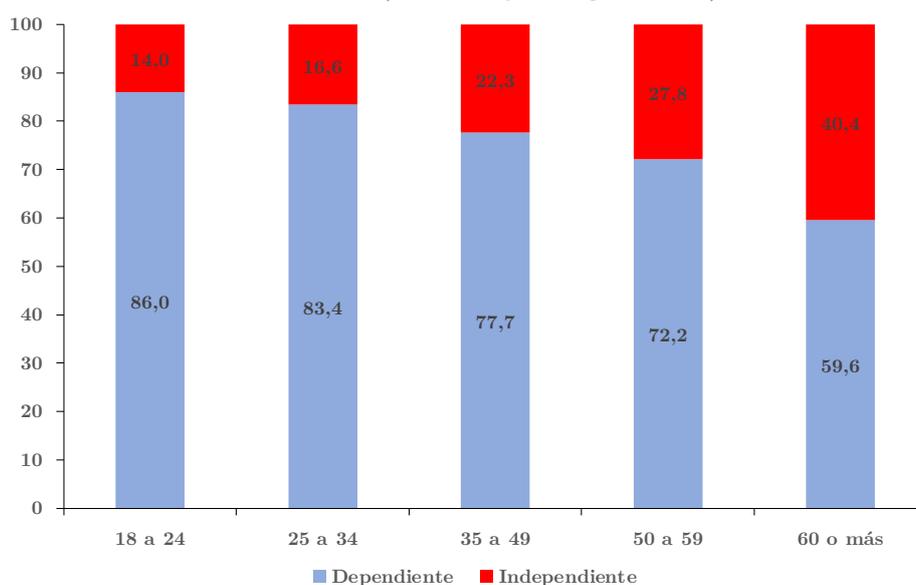
Situación laboral y de estudios	Total		Hombre		Mujer	
	Número de personas	% de la población de 25 a 34 años	Número de personas	% de la población de hombres de 25 a 34 años	Número de personas	% de la población de mujeres de 25 a 34 años
Ocupados	2.342.949	74,5	1.277.371	80,2	1.065.577	68,7
<i>Estudiantes</i>	215.601	6,9	116.791	7,3	98.811	6,4
<i>No estudiantes</i>	2.127.347	67,7	1.160.581	72,8	966.767	62,4
Desocupados	257.515	8,2	125.356	7,9	132.160	8,5
<i>Estudiantes</i>	25.904	0,8	8.648	0,5	17.256	1,1
<i>No estudiantes</i>	231.612	7,4	116.708	7,3	114.904	7,4
Inactivos	542.974	17,3	190.462	12,0	352.512	22,7
<i>Razones familiares permanentes</i>	191.602	6,1	6.698	0,4	184.905	11,9
<i>Razones de estudio</i>	149.199	4,7	76.746	4,8	72.453	4,7
<i>Razones de salud permanentes</i>	39.817	1,3	22.546	1,4	17.271	1,1
<i>Razones personales temporales</i>	27.500	0,9	8.021	0,5	19.478	1,3
<i>Otras razones</i>	134.856	4,3	76.451	4,8	58.405	3,8
Población total	3.143.438	100	1.593.189	100	1.550.249	100

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

### Caracterización general del empleo

- Al trimestre junio-agosto 2025 el **86%** de los ocupados de 18 a 24 años ejerce un empleo dependiente (bajo subordinación) y sólo el **14%** realizaba un trabajo en forma independiente. Entre los ocupados de 25 a 34 años el **83,4%** ejercía un empleo dependiente y sólo el **16,6%** trabajaba en forma independiente. A medida que va aumentando la edad va aumentando la prevalencia de trabajo independiente. Entre los ocupados de 60 años o más el **59,6%** realiza trabajo dependiente y el **40,4%** trabaja en forma independiente.

Distribución del empleo del rango etario respectivo según tipo de autoridad (trimestre junio-agosto 2025)

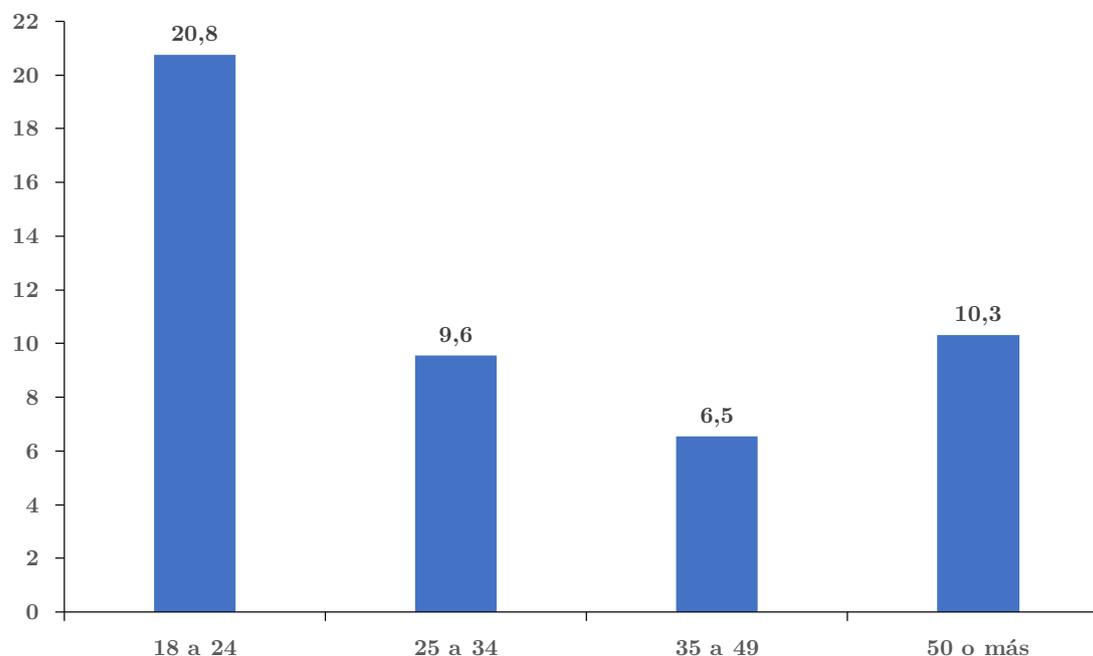


Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

- Las cifras al trimestre junio-agosto 2025 dan cuenta de que **la tasa de ocupación informal es más alta entre los jóvenes y las personas de mayor edad**. Entre los ocupados de 18 a 24 años el **34,7%** está en un empleo informal, mientras que entre los ocupados de 25 a 34 años el **22,1%** ejerce un empleo informal. La tasa de ocupación informal se reduce a **20,5%** entre los ocupados de 35 a 49 años y se eleva a **33,6%** entre los ocupados de 50 años o más.
- El empleo asalariado formal es el formato mayoritario de empleo tanto en el segmento de jóvenes como en el de adultos jóvenes, con una prevalencia de 62,7% y 71%, respectivamente**. Las cifras revelan que si bien el trabajo por cuenta propia tiene una prevalencia relativamente baja en estos segmentos etarios, la mayoría se ejerce de manera informal. Sin embargo, también se observa un **elevado porcentaje de empleos asalariados informales en el sector privado entre los ocupados jóvenes de 18 a 24 años, el cual se ubica en 20,8%**. Estos son empleos realizados bajo subordinación para un empleador del sector privado, el cual no paga las cotizaciones de salud o pensión asociadas a dicho vínculo laboral. De hecho, **los jóvenes de 18 a 24 años son los que tienen la más alta prevalencia de asalariados informales del sector privado, siendo considerablemente mayor a la observada en el resto de los tramos etarios**. Lo anterior implica que, aunque la tasa de ocupación informal es más alta entre los jóvenes y entre las personas mayores existe una diferencia fundamental entre ambos grupos etarios: en el caso de los jóvenes la informalidad se asocia mayoritariamente a empleos asalariados informales en el sector privado,

mientras que entre las personas mayores está más asociada al empleo por cuenta propia informal.

Asalariados informales del sector privado como porcentaje del empleo del segmento etario respectivo  
(trimestre junio-agosto 2025)



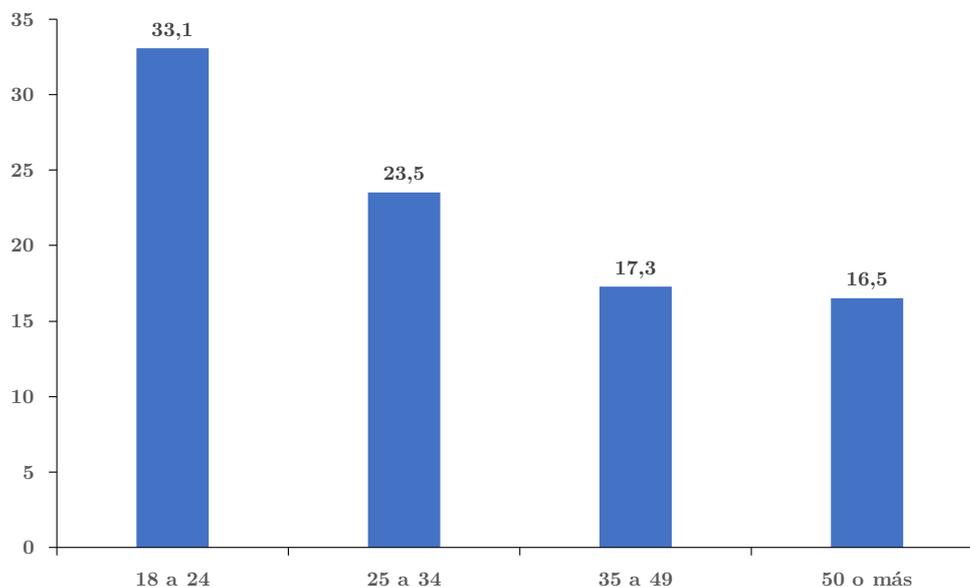
Fuente: Elaborado en base a dato procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

- Entre los ocupados de 18 a 24 años el 36,3% ejerce su empleo a jornada parcial (30 horas habituales a la semana), sin embargo, en el segmento de ocupados estudiantes de ese rango etario el 67,7% ejerce su empleo a jornada parcial, mientras que entre los ocupados jóvenes que no se encuentran estudiando sólo 21,9% lo hace bajo jornada parcial. En el segmento de 25 a 34 años es mucho más baja la prevalencia de ocupados que ejercen a jornada parcial, pues sólo el 17,2% está en dicha modalidad. Entre los ocupados estudiantes de 25 a 34 años el 28,6% ejerce a jornada parcial, mientras que entre los ocupados no estudiantes de dicho tramo etario el 16,1% trabaja a jornada parcial. Así, la transición de la juventud a la adultez implica una menor inserción en empleos a jornada parcial.
- Al trimestre junio-agosto 2025 muestran que el 10,4% de los ocupados jóvenes de 18 a 24 años estaba subempleado por insuficiencia de horas, lo que lo sitúa como el segmento etario con mayor incidencia de trabajadores en esta situación.

#### Características del empleo asalariado formal

- Al trimestre junio-agosto 2025 el 33,1% de los asalariados formales de 18 a 24 años tiene contrato a plazo definido, cifra que baja a 23,5% entre los asalariados formales de 25 a 34 años, a 17,3% entre los de 35 a 49 años y a 16,5% entre los de 50 años o más.

Porcentaje de los asalariados formales del segmento etario respectivo que tiene contrato de trabajo definido (trimestre junio-agosto 2025)

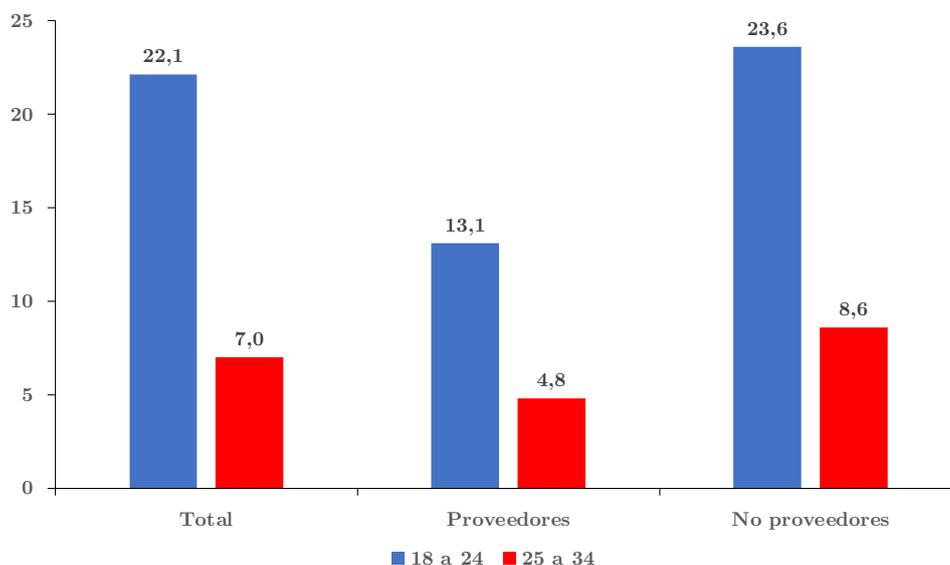


Se excluyen del cálculo aquellas observaciones que no pudieron ser clasificadas según el tipo de contrato

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

- El 22,1% de los asalariados formales de 18 a 24 años ejerce un empleo a jornada parcial, cifra que se reduce a sólo 7% entre los adultos jóvenes que son asalariados formales. Al desglosar según rol de proveedor principal del hogar, se observa que, **tanto en el segmento de jóvenes como en el de adultos jóvenes los proveedores principales del hogar tienen una menor inserción en empleos de jornada parcial respecto a sus pares de los mismos grupos etarios pero que no ejercen dicho rol**. Así, mientras entre los asalariados formales de 18 a 24 años que son proveedores principales del hogar el 13,1% ejerce a jornada parcial, entre quienes no cumplen ese rol el 23,6% trabaja a jornada parcial. En el segmento de 25 a 34 años las cifras son de 4,8% y 8,6%, respectivamente.

Porcentaje de asalariados formales que trabaja a jornada parcial por rango etario y rol de proveedor principal del hogar (trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

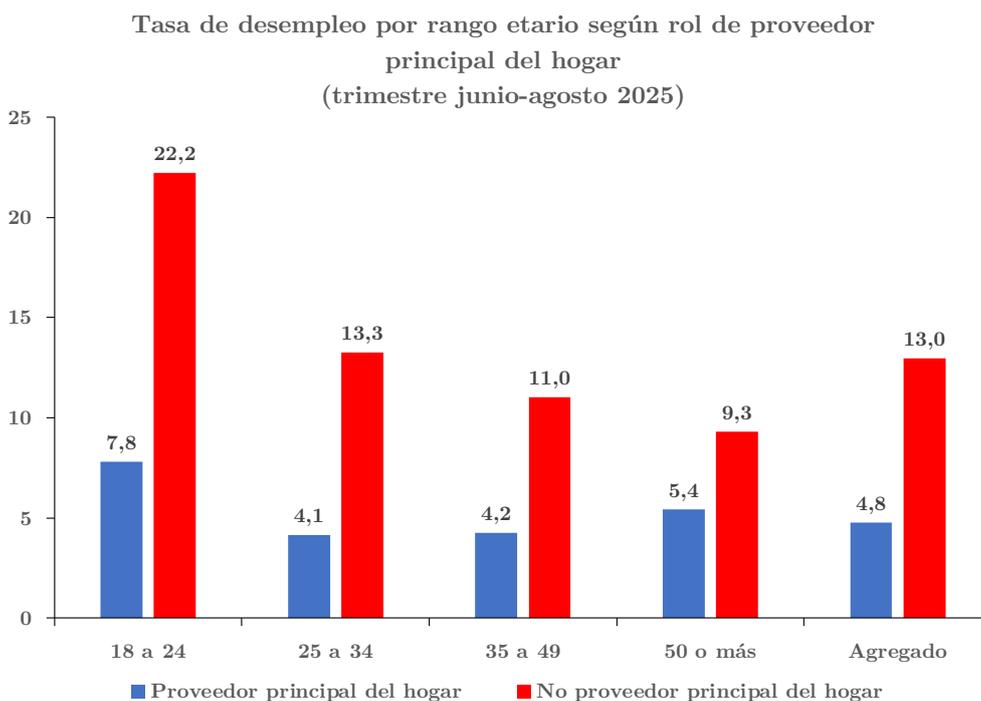
- En el segmento de 18 a 24 años el 55,3% de los asalariados formales trabaja en mipymes, superior a lo observado en el segmento de 25 a 34 años (48%) y a nivel agregado (48,3%).
- Mientras sólo el 20,1% de los asalariados formales de 18 a 24 años ejerce una ocupación de alta calificación, en el segmento de asalariados formales de 25 a 34 años el 48,2% ejerce ocupaciones de alta calificación.
- Los asalariados formales jóvenes muestran una elevada inserción en el Comercio, con el 27,4%. Esta cifra es muy superior a lo observado en el segmento de asalariados formales como un todo, en donde el Comercio sólo representa el 16,2% de estos puestos de trabajo, y también supera a la cifra de 17,9% observada en el segmento de asalariados formales de 25 a 34 años. Algo similar ocurre con la rama de Alojamiento y servicios de comida, que emplea al 12,8% de los asalariados formales de 18 a 24 años, cifra muy superior al 4% observado en el empleo asalariado formal total y al 5,4% observado entre asalariados formales de 25 a 34 años.
- En el segmento de asalariados formales de 18 a 24 años las ocupaciones con mayor peso son vendedores y asistentes de venta en tienda, vendedores de entradas y cajeros de comercio, encargados del control de abastecimiento e inventarios, guardias de seguridad y reponedores de estanterías. En el segmento de asalariados formales de 25 a 34 años las ocupaciones con mayor peso son vendedores y asistentes de venta en tienda, técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería, encargados del control de abastecimiento e inventarios, guardias de seguridad y profesores de educación básica.
- Al trimestre junio-agosto 2025 sólo el 9,5% de los asalariados formales de 18 a 24 años participaba en alguna organización de trabajadores (sindicatos o asociación de funcionarios), cifra que se eleva a 18,8% en el segmento de 25 a 34 años, a 23,6% en el de 35 a 49 años y a 25,1% en el de 50 años o más.
- **Los asalariados formales de 18 a 24 años obtienen en promedio un ingreso de la ocupación principal de \$605.357, cifra que se eleva a \$942.045 entre los asalariados formales de 25 a 34 años.** Las cifras también dan cuenta de que en ambos segmentos etarios los proveedores principales del hogar obtienen ingresos laborales considerablemente mayores a quienes no ejercen ese rol, en línea con el hecho de que los primeros privilegian empleos en donde se puedan obtener ingresos más altos (aunque también el resultado está influido porque quienes obtienen ingresos más altos tienen mayor probabilidad de ejercer este rol). En cualquier caso, en

el segmento de 25 a 34 años los ingresos laborales son más altos que en el segmento de 18 a 24 años tanto entre quienes cumplen el rol de proveedor principal del hogar como entre quienes no ejercen dicho rol.

- En base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2024 del INE se encuentra que **entre los asalariados formales del sector privado de 18 a 24 años el 41,2% está afecto al salario mínimo, cifra muy superior al 19% observado en el segmento de 25 a 34 años, al 18,2% en el segmento de 35 a 49 años y al 23,9% en el de 50 años o más.**

Desempleo juvenil y sus determinantes

- Al trimestre junio-agosto 2025 la tasa de desempleo de los jóvenes de 18 a 24 años se ubicó en 20,5%, muy superior al 9,9% observado en el segmento de 25 a 34 años, al 7% del segmento de 35 a 49 años y al 6,6% del segmento de 50 años o más. Entre los jóvenes de 18 a 24 años que ejercen el rol de proveedor principal del hogar la tasa de desempleo se ubicó en 7,8%, sólo 3 puntos porcentuales (pp) superior a la tasa de desempleo de los proveedores principales del hogar a nivel agregado, que se ubicó en 4,8%. En cambio, entre los jóvenes de 18 a 24 años que no ejercen el rol de proveedor principal del hogar la tasa de desempleo se empinó hasta el 22,2%, cifra que supera en 9,2 pp a la tasa de desempleo de quienes no ejercen el rol de proveedor principal del hogar a nivel agregado, que se ubicó en 13%.



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

- Al trimestre junio-agosto 2025, el 55,5% de los cesantes terminaron su último empleo porque finalizó el plazo o concluyó el trabajo que estaba realizando, mientras que el 20,5% de los cesantes concluyó su último empleo porque fueron despedidos. En el segmento de 18 a 24 años el 68,2% de los cesantes terminaron su último empleo porque finalizó el plazo o concluyó el trabajo que estaba realizando, mientras que sólo el 8,2% de los cesantes lo están porque fueron despedidos. Por su parte, en el segmento de 25 a 34 años el 55,9% de los cesantes terminaron su último empleo porque finalizó el plazo o concluyó el trabajo que estaba realizando, mientras que el 20% de los cesantes concluyó su último empleo por haber sido despedidos.

Descomposición del desempleo y de los cesantes según razones de término de su último empleo: total y segmentos de 18 a 24 años y de 25 a 34 años (trimestre junio-agosto 2025)

	Total	18 a 24	25 a 34
<i>Descomposición del desempleo:</i>			
Buscan trabajo por primera vez	71.472	39.341	24.451
Cesantes	804.409	107.831	233.064
<i>Desglose de cesantes por razón de término de su último empleo:</i>			
Despido	165.084	8.831	46.581
Renuncia	128.968	21.383	41.826
Fin del contrato, proyecto, reemplazo, faena, etc.	446.393	73.555	130.268
Otros motivos	63.964	4.062	14.389

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

- La mayor tasa de desempleo juvenil se asocia a diversas razones, entre las que destacan **la falta de experiencia, el rol de los sistemas educacionales secuenciales, la institucionalidad y regulaciones laborales, la baja prevalencia de proveedores principales del hogar, una mayor prevalencia de contratos de trabajo a plazo definido, entre otros.**

Situación laboral, acceso a financiamiento y protección ante contingencias

- Las cifras muestran que **el acceso a instrumentos de financiamiento entre los adultos jóvenes es mayor que el de los jóvenes.** Las cifras también muestran que quienes están ocupados tienen, en general mayor acceso a ellos, en comparación a quienes están desocupados o inactivos. Sin embargo, cuando se desglosa entre las principales categorías de empleo, existen diferencias considerables entre los asalariados formales y otros tipos de empleo como los asalariados informales o los trabajadores por cuenta propia informales. Así, por ejemplo, entre los ocupados de 18 a 24 años el 15,3% tiene tarjeta de crédito bancaria, superior al 6,5% observado entre los desocupados de ese rango etario y al 5,8% entre los inactivos de ese segmento. Sin embargo, al separar por tipo de empleo se aprecia que el 20,2% de los asalariados formales jóvenes tiene acceso a este instrumento financiero, cifra que se reduce a 9,1% entre los asalariados informales y a sólo 2,9% entre los trabajadores por cuenta propia informal de ese segmento etario. En consecuencia, **la mayor prevalencia de acceso a instrumentos financieros entre los ocupados se debe fundamentalmente al mayor acceso que otorga el tener un empleo asalariado formal.** En el tramo etario de 25 a 34 años se observa una situación similar: los asalariados formales tienen un mayor acceso a instrumentos de financiamiento en comparación a desempleados, inactivos y otros segmentos de ocupados que son informales.
- Tanto en el segmento de 18 a 24 años como en el de 25 a 34 años **los asalariados formales exhiben un mayor porcentaje de personas que podría conseguir la totalidad o una parte de los fondos necesarios ante una emergencia, superando a lo observado entre desocupados, inactivos u otros tipos de empleo como los asalariados informales o los trabajadores por cuenta propia informales.**

Si debido a una emergencia usted necesita conseguir en total medio año de ingreso de su hogar, ¿podría conseguir dicha suma de dinero en el plazo de un mes?

(% del segmento respectivo que declara que podría conseguir la totalidad o una parte)

	18 a 24 años	25 a 34 años
Ocupados	52,0	56,8
Asalariado formal	54,1	59,4
Asalariado informal	49,7	44,3
Cuenta propia informal	44,8	45,4
Desocupados	43,9	47,7
Inactivos	41,4	48,5

Excluye observaciones que no pudieron ser clasificadas

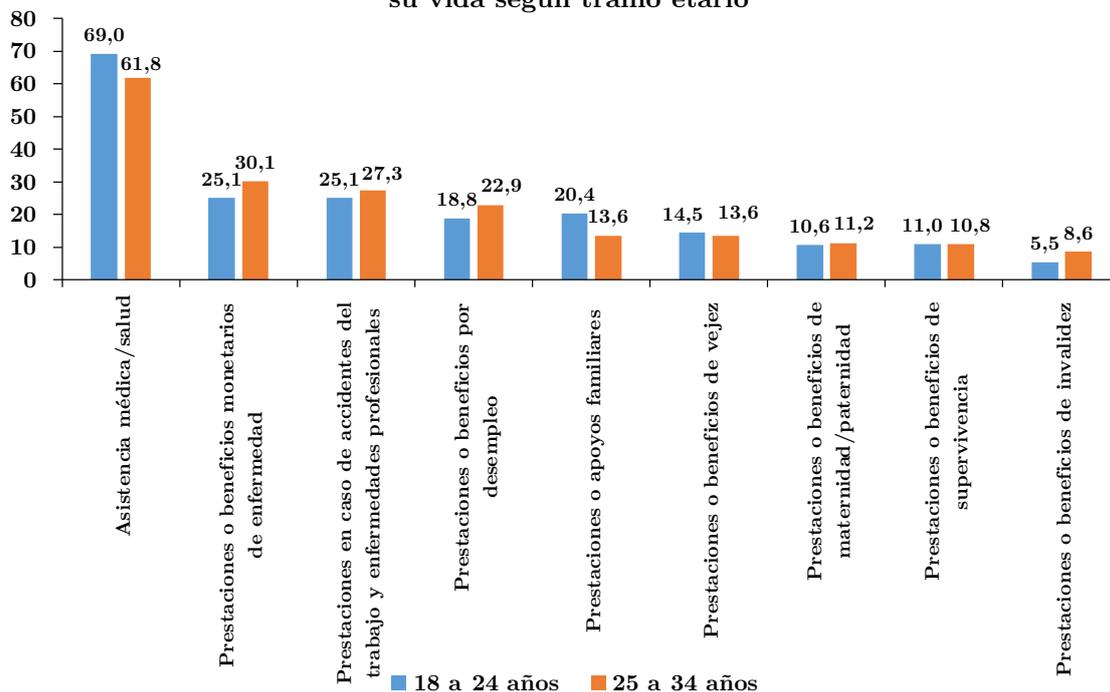
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta de Protección Social 2023 de la Subsecretaría de Previsión Social

- Entre los asalariados formales de 18 a 24 años que podrían contar con financiamiento ante una emergencia el 33,6% recurriría a ahorros propios para obtener los recursos en dicha situación, el 41,5% recurriría a un banco, el 6,6% a una caja de compensación y el 60,4% a parientes y/o amigos. En el caso del segmento de 25 a 34 años el 34,3% recurriría a ahorros propios, el 57,3% a un banco, el 13,8% a una caja de compensación y el 47,4% a parientes y/o amigos. Como se aprecia, **en el segmento de adultos jóvenes asalariados formales se recurriría menos a parientes y/o amigos y más a un banco o caja de compensación ante una emergencia en comparación a los jóvenes.**

La voz de los asalariados formales jóvenes y adultos jóvenes: actitudes y percepciones sobre el mercado laboral y la protección ante contingencias

- Se diseñó una encuesta que permite indagar en el segmento de asalariados formales jóvenes y adultos jóvenes sobre las decisiones laborales, el acceso a protección ante contingencias y la percepción sobre los sistemas de seguridad social en Chile. La encuesta diseñada por los autores de este estudio fue implementada por la plataforma de estudios de mercado Artool. Se logró obtener una muestra de 800 trabajadores asalariados formales entre 18 y 34 años. De estos, 255 (31,9%) corresponden a asalariados formales entre 18 a 24 años, mientras que 545 (68,1) tienen entre 25 a 34 años.
- Se observa que las áreas de la seguridad social más importantes para los encuestados están relacionadas con la salud. Para el 64,1% de los encuestados, la asistencia médica/salud es el área de la seguridad social más mencionada entre las dos más prioritarias en este momento de su vida. Al desagregar por tramo etario, esta cifra asciende a 69% en el caso de los encuestados de 18 a 24 años, mientras que en el caso de los de 25 a 34 años el 61,8% menciona esta área dentro las dos más prioritarias. En segundo lugar de importancia se presentan las prestaciones o beneficios monetarios de enfermedad donde el 25,1% de los encuestados de 18 a 24 años y el 30,1% de los encuestados de 25 a 34 años mencionan dicha área dentro las dos más importantes y en tercer lugar se presentan las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con el 25,1% de las menciones en el segmento de 18 a 24 años y el 27,3% en el segmento de 25 a 34 años. En el otro extremo, **las áreas de la seguridad social que fueron menos señaladas dentro las dos más prioritarias se encuentran las prestaciones o beneficios de maternidad/paternidad con 11% de las menciones en el segmento de 18 a 24 años y 10,8% en el segmento de 25 a 34 años, y las prestaciones o beneficios de supervivencia y de invalidez con 5,5% de las menciones en el segmento de 18 a 24 años y 8,6% de las menciones en el de 25 a 34 años.**

Porcentaje de encuestados que señala la respectiva área de la seguridad social entre las 2 más prioritarias en este momento de su vida según tramo etario



Fuente: Elaboración propia

- Las Cajas de Compensación aportan en diversas aristas de la seguridad social y complementan la cobertura de las contingencias que cubre la seguridad social. Esto permite a la mayoría de quienes tienen un empleo asalariado formal estar mejor protegido ante contingencias, puesto que la mayoría de quienes ejercen este formato laboral está afiliado a una Caja. En efecto, el 78,9% de los encuestados está afiliado a alguna Caja de Compensación, lo que se desglosa en 72,2% de los encuestados de 18 a 24 años y 82% de los encuestados de 25 a 34 años.
- Se consulta a los afiliados respecto de cuáles son los dos beneficios o servicios administrados u otorgados por las Cajas de compensación que más valoran. **Los resultados muestran que los descuentos en salud son los más valorados por los encuestados, tanto por los encuestados de 18 a 24 años, donde el 42,9% señala este beneficio como uno de los 2 más valorados, como por los encuestados de 25 a 34 años, donde el 42,7% lo menciona como uno de los 2 más valorados. En el segmento de 18 a 24 años el 27,2% señala a los descuentos en educación y formación profesional como uno de los 2 beneficios más valorados, mientras que en el segmento de 25 a 34 años el 40% señala al crédito social como uno de los 2 beneficios más valorados.** Como se aprecia, el beneficio más valorado por ambos segmentos etarios son los descuentos en salud, lo que da cuenta de que las Cajas otorgan beneficios que complementan la cobertura de las contingencias de salud, las cuales son las más prioritarias en materia de seguridad social tanto para jóvenes como adultos jóvenes.

**Porcentaje de los afiliados que señala que el beneficio o servicio administrado u otorgado por la Caja de Compensación, está entre los dos más valorados según tramo etario**

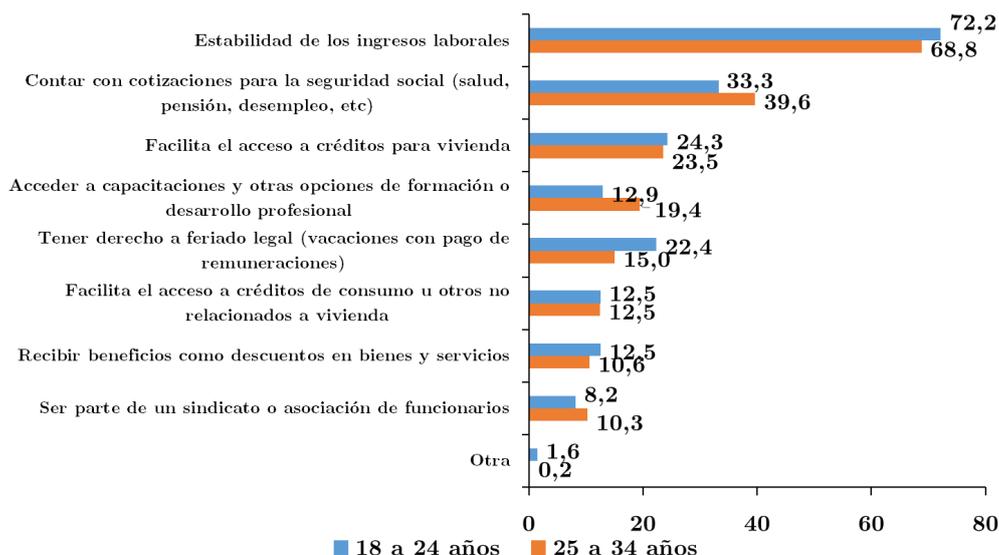
	Total	18 a 24 años	25 a 34 años
Descuentos en salud (farmacias, centros médicos y dentales, ópticas, etc)	42,8	42,9	42,7
Crédito social	35,8	25,5	40,0
Descuentos en educación y formación profesional (convenios en educación de pregrado y posgrado, capacitaciones y cursos en línea, diplomados, librerías, etc)	24,4	27,2	23,3
Licencias médicas	22,7	20,7	23,5
Descuentos en bienes y servicios para el hogar (alimentación, vestuario, cuidado personal, gas, electrodomésticos, gasolina, etc)	16,3	18,5	15,4
Turismo (hoteles y cabañas)	12,7	12,0	13,0
Asignación familiar	12,4	15,8	11,0
Descuentos en deporte y recreación (gimnasios, cine, restaurantes, buses interprovinciales, etc)	9,8	9,2	10,1
Otra	1,1	1,1	1,1

Fuente: Elaboración propia

- Se pide a los encuestados que califiquen la percepción de protección en las áreas de la seguridad social en una escala del 1 a 7 donde 1 es “pésimo” y 7 es “excelente”. Para esto se realiza la siguiente pregunta “¿Cuán protegido se siente usted en cada una de las siguientes áreas de la seguridad social en Chile?”. Los resultados muestran que **la calificación en términos generales para las áreas de la seguridad social es regular** situándose en un rango entre 4,1 y 4,8, con un rango entre 4,1 a 4,6 en el segmento de 18 a 24 años y entre 4,1 a 4,8 en el segmento de 25 a 34 años. A nivel agregado, el área de la seguridad social con mejor calificación es la de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (por ejemplo, los pagos de licencias por un accidente del trabajo o por una enfermedad profesional) con 4,8 (4,6 en el segmento de 18 a 24 años y 4,8 en el segmento de 25 a 34 años). A esta le sigue el área de asistencia médica/salud (por ejemplo, la cobertura de los gastos médicos asociados a la atención otorgadas por Fonasa e Isapre) y prestaciones o beneficios por desempleo (Seguro de Cesantía o Subsidio de Cesantía) con un puntaje promedio de 4,7 (4,6 en el segmento de 18 a 24 años y 4,8 en el segmento de 25 a 34 años).
- El 72,5% de los encuestados de 18 a 24 años y el 76,5% de los encuestados de 25 a 34 años señala conocer el procedimiento para acceder a las prestaciones ante el término del vínculo laboral. Estas diferencias por tramo etario se hacen más grandes al analizar otras situaciones. En el caso de tener una enfermedad profesional o accidente del trabajo, el 60% de los jóvenes señala conocer el procedimiento mientras que esta cifra asciende a 70,3% en el caso de los adultos jóvenes. Una tendencia similar se da en el caso del nacimiento de un hijo donde el 56,1% de los jóvenes señala conocer el procedimiento para acceder a las prestaciones mientras que, el 71% de los adultos jóvenes señala conocer dicho procedimiento. Finalmente, se advierte que menos de la mitad de los jóvenes (43,1%) conoce el procedimiento para acceder a las prestaciones en caso de sufrir incapacidad permanente que le impida trabajar, mientras que esta cifra asciende a 52,8% en el caso de los adultos jóvenes. Así, **los jóvenes muestran un mayor grado de desconocimiento** respecto a los adultos jóvenes en esta materia.
- **El aspecto no ligado al monto de las remuneraciones más valorado para los encuestados de estar en un empleo dependiente formal es la estabilidad de los ingresos laborales. Entre los adultos jóvenes el 68,8% señala este aspecto dentro los dos más**

valorados mientras que para los jóvenes se observa que esta cifra asciende a 72,2%. Uno de los aspectos que observan una diferencia un poco más marcada por rango etario es el acceso a capacitaciones y otras opciones de formación profesional, donde los adultos jóvenes (19,4%) valoran más este aspecto que los jóvenes (12,9%). En contrapartida, el 22,4% de los jóvenes señala que dentro los dos aspectos que más valoran está la posibilidad de tener derecho a feriado legal (vacaciones con derecho a remuneraciones) mientras que sólo el 15% de los adultos jóvenes señala este aspecto dentro los dos más valorados.

**Porcentaje de encuestados que señala el respectivo aspecto entre los 2 más valorados de estar en un empleo dependiente formal según tramo etario**



Fuente: Elaboración propia

- Se consultó a los encuestados respecto de las dos razones más importantes por las que optó por un empleo asalariado formal en lugar de emprender o trabajar de forma independiente. **El 43,1% de los encuestados de 18 a 24 años y el 42,6% de los encuestados de 25 a 34 años señaló dentro de las dos razones más importantes el no tener acceso a recursos o al capital necesario para emprender o trabajar en forma independiente.** En orden de importancia se presenta como una de las razones más importantes el acumular experiencia laboral con 33,7% de menciones entre los encuestados de 18 a 24 años y el 33,2% entre los encuestados de 25 a 34 años. Se observan diferencias importantes por tramo etario entre aquellos que señalan que no podrían generar el mismo nivel de ingresos en un emprendimiento que el que obtienen en el empleo actual. En el caso de los jóvenes, el 36,1% señala esta razón dentro las dos más importantes, mientras que, en el caso de los adultos jóvenes, esta cifra sólo alcanza el 28,8%. En otra de las razones donde se observan importantes diferencias entre tramos etarios, es la de que emprender es demasiado engorroso o burocrático donde 22% de los adultos jóvenes menciona esta razón dentro las dos más importantes mientras que en el caso de los jóvenes sólo 16,5% lo hace. Sólo el 11% de los jóvenes y de los adultos jóvenes señala el facilitar el acceso a créditos como una de las dos razones más importantes por las que optó por un empleo asalariado formal en lugar de emprender o trabajar de forma independiente.
- Entre los encuestados existe consenso respecto a que ejercer el rol de proveedor/a principal del hogar puede forzar a las personas a tener que ejercer empleos que no les satisfacen o no se adecúan a sus expectativas. **El 64,3% de los encuestados de 18 a 24 años y el 71% de los encuestados de 25 a 34 años señala estar de acuerdo respecto a esta afirmación.**

- Se pide a los encuestados evaluar la afirmación “Me da temor enfrentar el desempleo”. Los resultados muestran un elevado grado de temor al desempleo, con mayor fuerza entre proveedores principales del hogar que tienen hijos y mujeres. El 59,2% de los encuestados de 18 a 24 años y el 63,7% de los encuestados de 25 a 34 años señala estar de acuerdo con esta afirmación, en línea con que estos últimos tienden a tener mayores responsabilidades. En el segmento de 18 a 24 años quienes ejercen el rol de proveedor principal del hogar y además tienen hijos el 61,5% está de acuerdo, mientras que entre los no proveedores sólo el 48,8% lo está. Así, quienes tienen responsabilidades asociadas al sustento financiero del hogar y cargas familiares tienen mayor temor frente al desempleo respecto a quienes no tienen estas responsabilidades. En el segmento de 18 a 24 años el 66% de las mujeres está de acuerdo, superando al 48,5% de los hombres. Esto está alineado con el hecho de que las mujeres enfrentan mayores dificultades de empleabilidad. Estos patrones también se observan en el segmento de 25 a 34 años.

Porcentaje de encuestados que señala estar de acuerdo con que le da temor enfrentar el desempleo (Suma de los que señalan estar algo de acuerdo + totalmente de acuerdo)

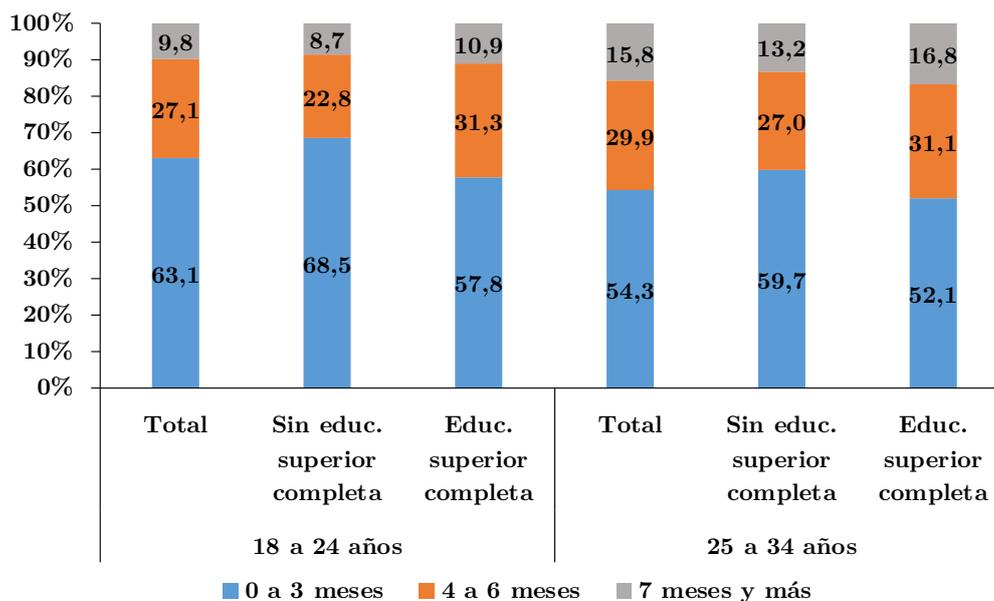
Tramo etario			
18 a 24 años		25 a 34 años	
59,2		63,7	
Rol de proveedor			
No proveedores	Proveedores con hijos	No proveedores	Proveedores con hijos
48,8	61,5	60,7	67,3
Sexo			
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
48,5	66,0	55,1	69,7
Máximo nivel educativo terminado			
Sin educación superior completa	Educación superior completa	Sin educación superior completa	Educación superior completa
55,9	62,5	59,1	65,5

Fuente: Elaboración propia

- Se consulta a los encuestados si están de acuerdo respecto a si tener hijos genera una desventaja en el ámbito laboral respecto a quienes no tienen hijos. El 57,3% de los encuestados de 18 a 24 años y el 60,7% de los encuestados de 25 a 34 años señala estar de acuerdo con esta afirmación. Por sexo hay importantes diferencias. Mientras que el 62,2% de las mujeres de 18 a 24 años señala estar de acuerdo con esta afirmación, sólo el 49,5% de los hombres de este rango etario señala que está de acuerdo. Asimismo, el 66,6% de las mujeres de 25 a 34 años está de acuerdo, cifra bastante superior al 52,4% de los hombres de este segmento etario.
- Las cifras muestran que la preferencia de entrar en una organización y trabajar en ella hasta jubilarse es minoritaria, especialmente entre los jóvenes. Respecto a la afirmación de que si de ellos dependiera trabajarían en su organización actual hasta que se jubilen el 46,1% de los encuestados de 25 a 34 años está de acuerdo con esta afirmación mientras que en el caso de los jóvenes esta cifra sólo alcanza el 37,6%.
- Respecto al desempleo se consulta a los encuestados “En caso de perder su actual empleo, ¿por cuánto tiempo podría estar sin empleo sin que usted y su núcleo familiar enfrenten dificultades económicas serias (no contar con recursos para costear necesidades básicas)?”. Las cifras muestran

que la mayoría enfrentaría en el muy corto plazo dificultades económicas serias si pierden su trabajo. Entre los jóvenes de 18 a 24 años el 63,1% señala que puede estar sin empleo sin enfrentar dificultades económicas serias entre 0 a 3 meses, mientras que en el segmento de adultos jóvenes esta cifra alcanza al 54,3%. En contrapartida, existe un mayor porcentaje de adultos jóvenes que señala que podría estar 7 meses o más sin empleo sin enfrentar dificultades económicas respecto de los jóvenes (15,8% y 9,8%, respectivamente).

Porcentaje de encuestados que señalan por cuánto tiempo podrían estar sin empleo sin que su núcleo familiar enfrente dificultades serias en caso de perder el empleo según nivel educativo



Fuente: Elaboración propia

- Se establece una situación hipotética a los encuestados donde se les dice “Si usted perdiera su actual empleo y después de 8 meses no encontrara uno que se adecúe a sus expectativas, ¿qué haría?”. El 75,6% de los encuestados entre 25 a 34 años estaría dispuesto a aceptar un empleo o iniciar un trabajo en forma independiente, aunque obtenga ingresos o condiciones laborales que estén por debajo de sus expectativas mientras que en el caso de los de 18 a 24 años, el 70,2% estaría dispuesto. Entre los encuestados de 18 a 24 años que no ejercen el rol de proveedor principal del hogar el 67,1% estaría dispuesto, cifra que se ubica en 66,7% entre los proveedores principales del hogar que no tienen hijos y se eleva a 80% entre los proveedores principales que sí tienen hijos.
- Existe consenso entre los encuestados respecto a que comprar una vivienda es más difícil en comparación a la generación de sus padres. Al desglosar esta cifra por tramo etario se observa que esta cifra es mayor entre los encuestados de 25 a 34 años respecto de los de 18 a 24 años (71,7% y 66,3%, respectivamente).
- Tanto para los encuestados de 18 a 24 años como para los encuestados de 25 a 34 años se observa que cerca de la mitad señala que el enfrentar contingencias personales o familiares es igual en comparación con la generación de los padres. Sin embargo, esta situación presenta diferencias por sexo. Por ejemplo, entre los encuestados hombres de 18 a 24 años el 56,6% señala que cree que esta situación es igual mientras que en el caso de las mujeres de 18 a 24 años la prevalencia cae a 46,8%. En contrapartida, existe un mayor porcentaje de mujeres en este tramo etario que señala que es más difícil enfrentar las contingencias personales o familiares alcanzando el 33,3% mientras que en el caso de los hombres esta cifra llega a 23,2%. Esta tendencia es similar en el caso de los encuestados de 25 a 34 años.

## Conclusiones

- Abordar las dificultades de empleabilidad de los jóvenes requiere la implementación de diversas iniciativas, entre las cuales se puede mencionar programas de capacitación para la búsqueda de empleo para estudiantes de enseñanza media, fortalecimiento y promoción de las instancias de formación dual, perfeccionamientos al sistema de prácticas profesionales, reformar el mecanismo actual de indemnización por años de servicio y perfeccionamientos a la Ley 21.165 incorporando la posibilidad de pactar voluntariamente una “bolsa de horas” mensual para jóvenes estudiantes de educación superior. Aprobar el proyecto de ley de Subsidio Unificado al Empleo actualmente en discusión también contribuiría a incentivar la contratación formal de jóvenes y así reducir las dificultades de empleabilidad que enfrenta este segmento. Los resultados de la encuesta implementada a asalariados formales jóvenes y adultos jóvenes muestran que la mayoría enfrentaría en el muy corto plazo dificultades económicas serias si pierden su trabajo. Esto confirma y refuerza la evidencia que alerta que el desempleo de larga duración eleva considerablemente el riesgo de caer en la pobreza y junto con ello, otros efectos negativos como la mayor probabilidad de sufrir enfermedades físicas y psicológicas. En este sentido, las políticas públicas dirigidas a fomentar la empleabilidad deben privilegiar decididamente a quienes están en desempleo de larga duración.
- Otro aspecto que revela la encuesta es que en muchos casos los jóvenes y adultos jóvenes optan por un empleo asalariado debido a la falta de recursos o capital para emprender, lo que pone también sobre la mesa la necesidad de que existan mecanismos de financiamiento adecuados para este segmento etario y, junto con ello, el acompañamiento y capacitación necesarias para maximizar las probabilidades de éxito.
- Además, la encuesta aplicada revela que el tener hijos sigue siendo visto como una desventaja en el ámbito laboral para la mayoría de los jóvenes y adultos jóvenes, especialmente para las mujeres. En un contexto de crisis de natalidad fortalecer significativamente el sistema de cuidados es un desafío más vigente que nunca.
- Mejorar la empleabilidad de buena calidad también repercute en una mejor capacidad de protegerse ante contingencias, no sólo por el acceso a cotizaciones de seguridad social, sino también por un mayor acceso a financiamiento. Las cifras de este estudio son muy claras en mostrar que los empleos asalariados formales tienen una mayor capacidad de protección ante contingencias. En este ámbito, las Cajas de Compensación no sólo administran prestaciones de seguridad social, sino que también complementan y fortalecen la red de protección social a través de los servicios y prestaciones que otorgan. Este rol complementario se observa, por ejemplo, en que los resultados de la encuesta arrojan que las áreas de la seguridad social más importantes para los asalariados formales jóvenes y adultos jóvenes están relacionadas con la salud y, al mismo tiempo, las prestaciones más valoradas por los afiliados a Cajas de Compensación jóvenes y adultos jóvenes son los descuentos en salud. El crédito social de las Cajas de Compensación es también uno de los servicios más valorados, con mayor fuerza en el segmento de adultos jóvenes, en línea con las mayores responsabilidades que, en promedio, enfrenta este segmento.
- En definitiva, mejorar la empleabilidad de los jóvenes y adultos jóvenes no sólo repercute en mejores ingresos, estabilidad y la posibilidad de crecer en el ámbito laboral, sino también en mayor bienestar al contar con una mejor protección ante contingencias.

## Tabla de contenidos

I. Introducción	18
II. La transición de la juventud a la adultez: características clave y su impacto sobre el mercado laboral	18
II.1 Revisión de la literatura	18
II.2 Antecedentes sobre las características de la transición de la juventud a la adultez y sus eventuales impactos en el mercado laboral	20
III. Panorama del mercado laboral: jóvenes y adultos jóvenes	27
III.1 Cambios demográficos, estudios y participación laboral	27
III.2 Características del empleo	33
III.2.1 Caracterización general del empleo	33
III.2.2 Características del empleo asalariado formal	42
III.3 Desempleo juvenil y sus determinantes	53
IV. Situación laboral, acceso a financiamiento y protección ante contingencias	61
V. Encuesta de percepción sobre ámbitos laborales y protección ante contingencias entre jóvenes y adultos jóvenes	65
VI. Conclusiones	90
Apéndice 1	93
Referencias	102

## **I. Introducción**

Cuando las personas cumplen la mayoría de edad comienza un camino en el que es posible identificar distintas fases de desarrollo, cada una de las cuales tiene sus propias características. Si bien estos procesos no son homogéneos debido a las múltiples realidades existentes y, por ende, no se cumplen al pie de la letra para todas las personas, sí es posible establecer patrones asociados al ciclo de vida, puesto que ciertos hitos relevantes de la vida necesariamente siguen un determinado orden secuencial.

La etapa de la juventud se caracteriza por la transición desde la escuela (los estudios obligatorios) al primer trabajo o a estudios superiores y en donde se comienza a dejar atrás la dependencia de la familia en términos financieros, de cuidados, etc. Asimismo es la etapa donde se empiezan a sentar las bases para la formación del hogar propio. Esta fase en la vida de las personas tiene alta relevancia pues las decisiones tomadas y los aprendizajes obtenidos en ella afectan las trayectorias laborales futuras.

La transición desde joven a adulto joven implica una serie de cambios en diversos ámbitos de la vida. Entre los adultos jóvenes muchas personas que anteriormente estaban fuera de la fuerza laboral por razones de estudio se incorporan a la fuerza laboral. Esta transición se caracteriza por un aumento progresivo de las responsabilidades, ya sea porque las personas abandonan el hogar en el que se criaron, empiezan a formar familias o tener hijos. Lo anterior, por supuesto, tiene consecuencias sobre las decisiones laborales y, dado ello, sobre la posibilidad de estar protegido ante diversas contingencias de la vida.

Este estudio busca comprender la relación entre la transición de la juventud a la adultez con el mercado laboral y la protección ante contingencias.

Los autores agradecen a Cajas de Chile por su compromiso con la protección social y el apoyo para la materialización de este proyecto.

## **II. La transición de la juventud a la adultez: características clave y su impacto sobre el mercado laboral**

### **II.1 Revisión de la literatura**

La transición desde la juventud a la adultez es probablemente la fase de la vida en la que se producen más cambios que en cualquier otra etapa.

Si bien cada persona enfrenta una trayectoria de vida individual única existen ciertos patrones generalizados que revelan características diferenciadoras de dicha transición.

En términos generales, la literatura identifica una serie de hitos que marcan esta transición hacia la adultez. Entre estos se destacan la transición de vivir con los

padres a tener un lugar de residencia independiente (Rovroye et al., 2024; Buchmann y Kriesi, 2011), las relaciones de pareja o maritales, la paternidad (Rindfuss, 1991; Rouvroye et al., 2024) y la finalización de estudios (Bea y Yi, 2018). Estos hitos, implican de manera directa o indirecta ampliar las responsabilidades tanto con uno mismo como con las parejas o familias por lo que la ocurrencia de cada uno de estos implica un cambio importante en la vida de las personas y la cual tiene implicancias económicas para los adultos jóvenes. Por ejemplo, la evidencia muestra que la seguridad financiera es una preocupación importante dentro de las relaciones entre jóvenes (Domene y Johnson, 2021).

Con todo, esta transición está marcada por un alto grado de incertidumbre por lo que cada vez es más común que los jóvenes adultos cada vez sean más dependientes de los recursos de los padres incluso cuando estos deciden formar su propia familia o se incorporan al mercado laboral (Fingerman et al., 2015; Lee y Mortimer, 2009; Sironi y Furstenberg, 2012). Esta es, en parte, una de las razones por la que los jóvenes adultos cada vez posponen más los compromisos de largo plazo como estar casado o tener hijos (Vignoli et al, 2020).

Uno de los hitos clave en la transición de la adolescencia a la adultez es la entrada a la fuerza laboral. En el pasado, la integración de la población joven al mercado laboral era considerada una simple secuencia lineal entre la etapa educativa y la obtención de empleo, en donde la educación actuaba como un “escudo” contra el riesgo de desempleo. Sin embargo, las transiciones modernas se han vuelto más diversas, complejas y prolongadas, con frecuentes entradas y salidas de la fuerza laboral (Eurofound, 2012). En esta transición al mercado laboral juegan un rol clave factores como los sistemas educacionales y de capacitación, los mecanismos de intermediación laboral y las regulaciones laborales<sup>3</sup>.

Una adecuada transición permite que la persona aprenda a tomar sus propias decisiones, aceptar responsabilidades y ser financieramente independiente (Arnett, 2014). Por el contrario, una transición inadecuada puede acarrear importantes consecuencias negativas en la vida de la persona. Pasar el tiempo improductivamente significa, entre otras cosas, dejar de aportar mediante actividades socialmente valiosas y de aumentar el capital humano en cualquiera de sus formatos (educación formal, capacitación, aprendizaje en el trabajo, etc.), lo que tiene efectos en la trayectoria de ingresos y en la empleabilidad.

En este sentido, el ámbito laboral toma gran relevancia considerando que la mayor parte de los hogares consigue los recursos para sostenerse mediante los ingresos del trabajo remunerado. Uno de los rasgos característicos del mercado laboral de jóvenes es que para este segmento, las condiciones de trabajo suelen ser más precarias y con menores ingresos (Danzinger y Ratner, 2010) y esta precariedad

---

<sup>3</sup> Para un resumen sobre los rasgos de los regímenes de transición de la escuela al trabajo ver Pastore y Zimmerman (2019).

se deriva de los tipos de contratos con los que trabajan estos jóvenes, por ejemplo, a plazo fijo, trabajos a medio tiempo, trabajos ocasionales, entre otros (Rouvroye et al, 2024).

Desde la perspectiva del ciclo de vida se enfatiza que los cambios en el ámbito familiar afectan las preferencias en el ámbito laboral. Aspectos específicos de un trabajo pueden ser evaluados de manera diferente de acuerdo con cómo los empleos encajan en la vida de los adultos jóvenes o, con lo que se espera de estos trabajos. Las preferencias por la seguridad del empleo o de ingresos pueden variar a lo largo de las diferentes etapas de la edad adulta temprana. Estas etapas están influenciadas por acontecimientos específicos, el momento en que se producen y los roles y responsabilidades que los acompañan (Liefbroer y Toulemon, 2010).

La valoración que hacen los adultos jóvenes respecto de un empleo depende de atributos específicos. Uno de los atributos más importantes en la evaluación cualitativa de los empleos, en general, es el grado de seguridad que el empleo les puede proveer (Konrad et al., 2000; Gallie, 2003; Başlevent y Kirmanoğlu, 2013; Guillot-Soulez y Soulez, 2014).

En este sentido, es esperable que los adultos jóvenes prefieran un trabajo que les entregue un mayor grado de seguridad a medida que vayan cumpliendo los hitos de la transición hacia la adultez. En este sentido, el estudio de Rouvroye et al. (2024) muestra que para los adultos jóvenes los contratos permanentes son los más atractivos por sobre otros tipos de contratos con mayor flexibilidad o menor duración. Además, esta preferencia es aún más fuerte entre aquellos que ya no viven con los padres y quienes tienen hijos. Incluso, para estos adultos jóvenes con hijos, tener contratos flexibles y de corta duración puede dificultarles planificar el futuro para poder avanzar en sus vidas (Brannen y Nilsen, 2002; Vignoli et al., 2020) e incluso puede complicar la decisión de tener más hijos (Alderotti et al., 2021).

## **II.2 Antecedentes sobre las características de la transición de la juventud a la adultez y sus eventuales impactos en el mercado laboral**

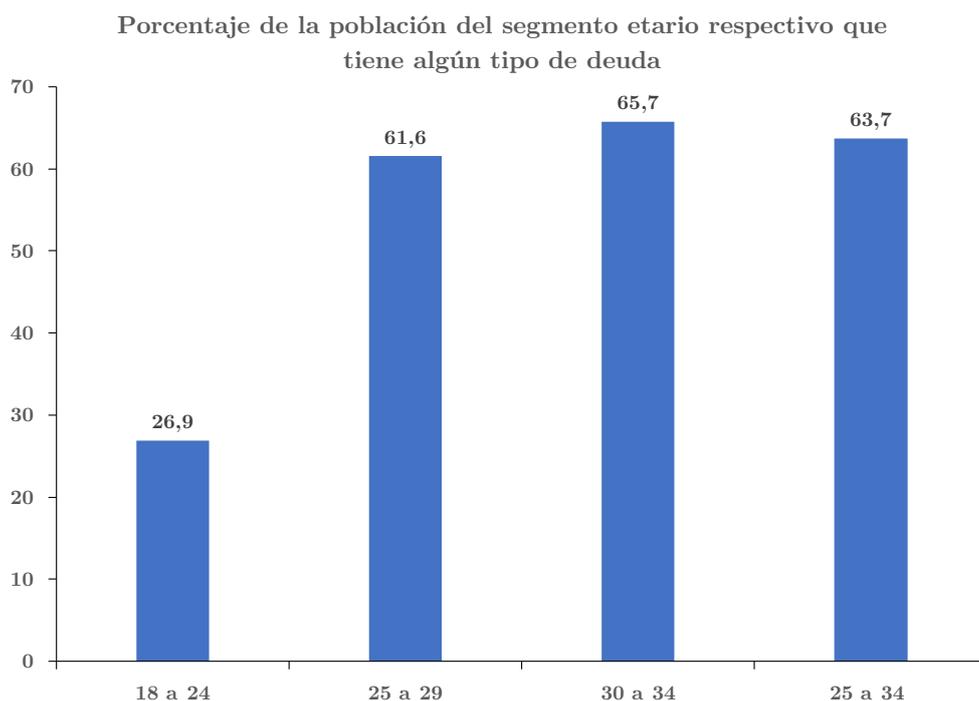
Para propósitos de este estudio se considerará como jóvenes al segmento de la población de 18 a 24 años y como adultos jóvenes al segmento de 25 a 34 años.

Por supuesto, estas definiciones no son estrictas y deben considerarse como tentativas y móviles, toda vez que los comportamientos característicos de cada segmento pueden variar a lo largo del tiempo y difieren entre países. Con todo, para poder realizar los análisis por rango etario es necesario establecer umbrales para diferenciar a los segmentos. Así, por ejemplo, con fines estadísticos, las Naciones Unidas, definen a los jóvenes como aquellas personas de entre 15 y 24 años. En este estudio se opta por poner una cota inferior a los 18 años, cuando se alcanza la mayoría de edad, toda vez que el segmento de 15 a 17 años tiene una

ínfima participación en el mercado laboral por las obligaciones relacionadas a la enseñanza secundaria o media.

Por su parte, lo que se busca caracterizar con el término adulto joven o adultez temprana es la fase inmediatamente siguiente a la juventud y antes de la adultez madura. En un estudio como este, relacionado al ámbito laboral, corresponde a aquella etapa en donde se inicia la inserción laboral en forma mucho más masiva que en la juventud, pero antes de que la mayoría logre alcanzar el *peak* de ingresos laborales en su trayectoria laboral, normalmente porque sigue acumulando componentes para aumentar su nivel de capital humano como experiencia en el trabajo y capacitación.

Una característica fundamental de los jóvenes es que suelen tener menos compromisos financieros en comparación a otros grupos etarios de mayor edad. En efecto, las cifras dan cuenta que la población de adultos jóvenes tiene una prevalencia considerablemente mayor de personas con algún tipo de deuda en comparación a la población de jóvenes (Figura 1). Así, mientras el 26,9% de la población de 18 a 24 años declara tener algún tipo de deuda, en el segmento de adultos jóvenes (25 a 34 años) esta cifra se eleva a 63,7%. Esto está ligado en parte a que el grueso de los jóvenes no ejerce el rol de proveedor principal del hogar, la mayoría no tiene hijos y sigue viviendo con sus padres, entre las características más destacadas, lo que influye en una menor necesidad de acceder a crédito. También se debe a que los jóvenes tienen mayores restricciones de acceso al crédito en comparación a otros segmentos etarios de mayor edad.

Figura 1<sup>4</sup>

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Décima Encuesta Nacional de Juventudes 2022 de Injuv

La relación entre endeudamiento y mercado laboral es compleja. El tener menores compromisos financieros genera menor presión para mantenerse ocupado. Cuando una persona tiene compromisos financieros por pagar y queda desempleada la presión a lograr la empleabilidad es mayor en comparación a alguien que no tiene dichos compromisos. Esto puede forzar a la persona a insertarse en empleos que no cumplen sus expectativas pero que al menos le permiten generar algo de ingresos. No tener compromisos financieros, en cambio, le da un mayor margen a la persona para buscar un empleo que satisfaga sus expectativas, lo que puede llevar a que las personas se mantengan mayor tiempo en el desempleo al no tener dicha presión. Sin embargo, el no tener empleo o tener empleos de bajos ingresos o informales puede también impedir o restringir el acceso al crédito.

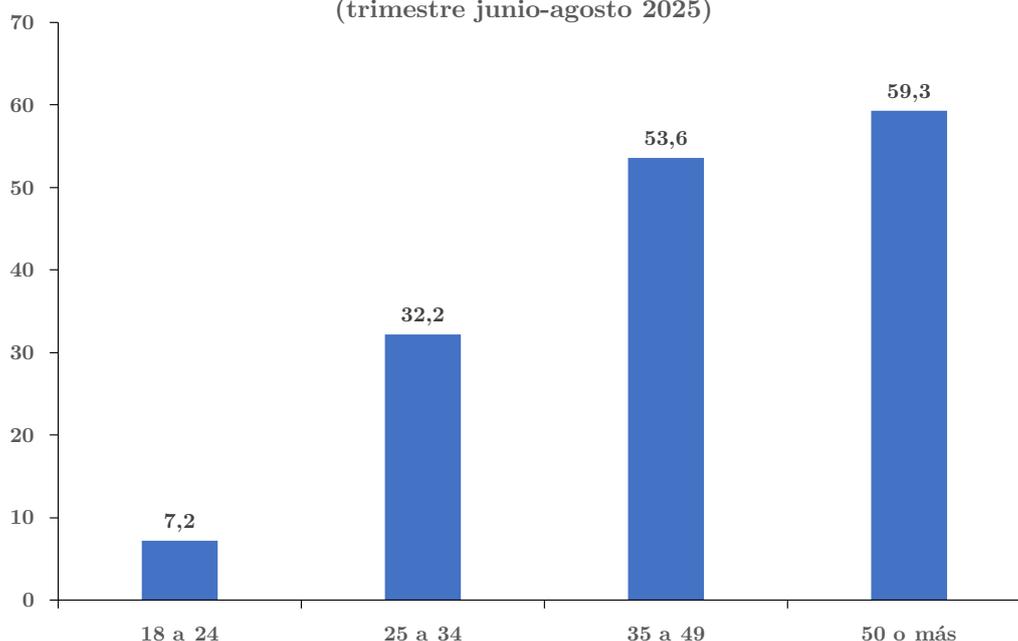
En comparación con otros grupos etarios, entre los jóvenes hay menor prevalencia de personas que ejercen el rol de proveedor principal del hogar, esto es, la persona que habitualmente realiza un mayor aporte en términos cuantitativos a la mantención del hogar. En efecto, tal como se observa en la Figura 2, al trimestre junio-agosto 2025 apenas el 7,2% de los jóvenes de 18 a 24 años ejerce el rol de proveedor principal del hogar. La cifra se eleva a 32,2% entre los adultos jóvenes

<sup>4</sup> En esta encuesta se consideran los siguientes tipos de deuda: casas comerciales o supermercados, instituciones bancarias o financieras (incluido CORFO), crédito con aval del Estado (CAE), fondo solidario de educación superior, caja de compensación, crédito hipotecario, crédito de consumo, préstamos con conocidos/amigos/familiares, otros.

(25 a 34 años), a 53,6% entre la población de 35 a 49 años y a 59,3% entre la población de 50 años o más. Este patrón da cuenta que a medida que aumenta la edad aumenta la prevalencia de personas que ejercen el rol de proveedor principal del hogar, asociado a que a medida que aumenta la edad las personas tienden a tener una situación económica más consolidada, por lo que es más probable que ejerzan dicho rol.

**Figura 2**

Porcentaje de la población del segmento etario respectivo que ejerce el rol de proveedor principal del hogar (trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

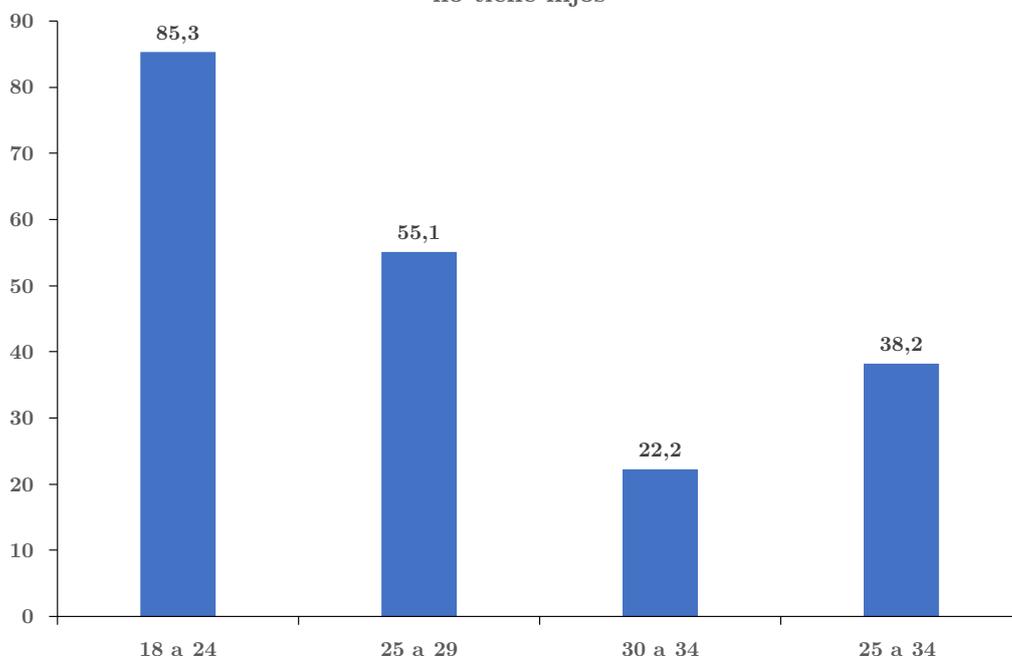
Desde el punto de vista del análisis laboral el ejercer o no el rol de proveedor económico principal del hogar es una característica esencial que debe ser considerada, pues el ejercer o no dicho rol tiene impactos relevantes en el estatus laboral de las personas. Dado que los proveedores principales del hogar tienen la principal responsabilidad como sostén económico del hogar, tienden a tener mayores tasas de participación laboral que quienes no tienen ese rol, lo que está en línea con la expectativa de que los proveedores principales del hogar privilegian en mayor medida que quienes no ejercen ese rol, la obtención de ingresos y el trabajo remunerado para poder cumplir con las responsabilidades financieras del hogar. Asimismo, los proveedores económicos principales del hogar no sólo debieran ser más propensos a participar más, sino también a lograr la inserción laboral efectiva, es decir, a mantenerse ocupados. En la siguiente sección la diferenciación según esta característica será un ingrediente esencial del análisis.

Otra característica clave es que la mayoría de los jóvenes de 18 a 24 años no tiene hijos. Esta situación cambia radicalmente entre los adultos jóvenes.

Las cifras procesadas de la Décima Encuesta Nacional de Juventudes 2022 del Injuv que se exhiben en la Figura 3 muestran que en el segmento de la población de 18 a 24 años el 85,3% no tiene hijos. La cifra baja a 55,1% en el segmento de 25 a 29 años y a sólo 22,2% en el de 30 a 34 años. Así, sólo el 38,2% de la población de 25 a 34 años no tiene hijos. Esto muestra que el tener hijos es uno de los principales aspectos diferenciadores entre jóvenes y adultos jóvenes. El hecho de tener hijos también puede influenciar las decisiones en el ámbito laboral, especialmente cuando éstos no han cumplido la mayoría de edad y, por ende, tienen dependencia económica de sus padres.

**Figura 3**

Porcentaje de la población del segmento etario respectivo que no tiene hijos

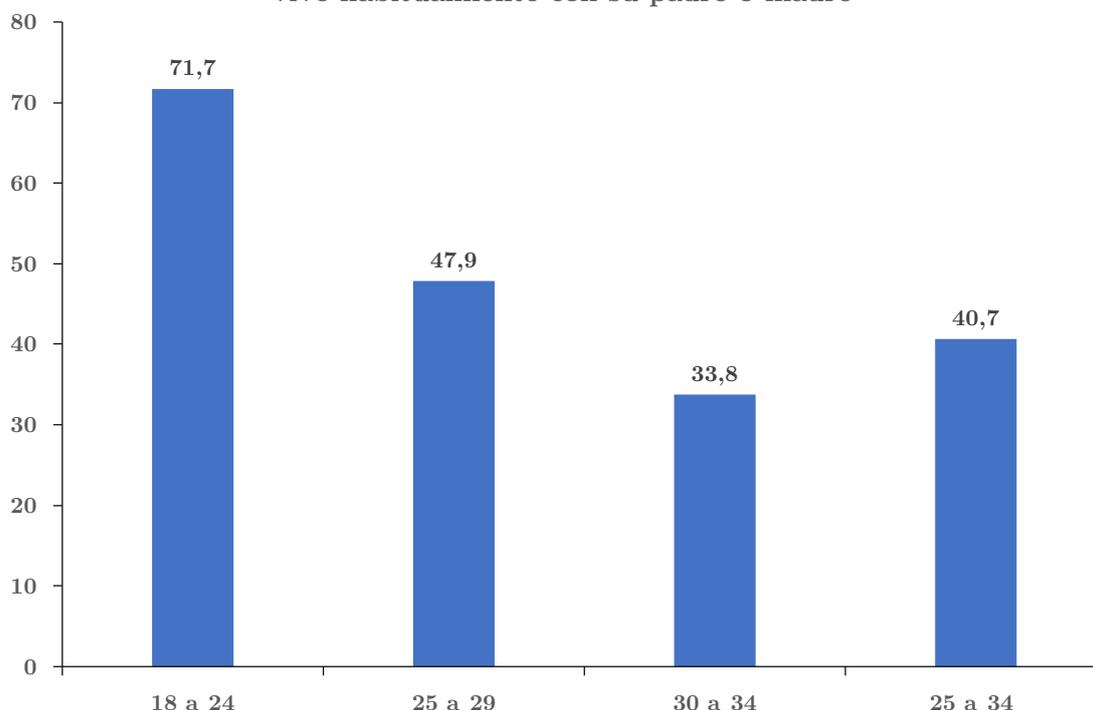


Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Décima Encuesta Nacional de Juventudes 2022 de Injuv

La mayoría de los jóvenes sigue viviendo con sus padres o con alguno de ellos (Figura 4). De acuerdo a los datos de la Décima Encuesta Nacional de Juventudes 2022 el 71,7% del segmento de 18 a 24 años declara vivir habitualmente (la mayor parte del año) en casa de alguno de sus padres, cifra muy superior al 47,9% entre quienes tienen 25 a 29 años y al 33,8% entre el grupo de adultos de 30 a 34 años. Con ello, en el segmento de adultos jóvenes de 25 a 34 años el 40,7% vive habitualmente con al menos uno de sus padres. Esta es otra de las características distintivas en la transición de la juventud a la adultez.

**Figura 4**

Porcentaje de la población del segmento etario respectivo que vive habitualmente con su padre o madre



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Décima Encuesta Nacional de Juventudes 2022 de Injuv

Una característica estrechamente relacionada a lo anterior es que la mayoría de los jóvenes declara que sus ingresos provienen del aporte o ayuda de los padres. De acuerdo a las cifras procesadas de la Décima Encuesta Nacional de Juventudes 2022, presentadas en la Tabla 1, entre los jóvenes de 18 a 24 años el 54,3% declara obtener ingresos provenientes del aporte de los padres y el 14,2% del aporte de otros familiares o parientes. Sólo el 43,2% de este segmento etario declaró obtener ingresos proveniente de su trabajo regular. En el segmento de 25 a 29 años, en cambio, sólo el 20,5% declara obtener ingresos provenientes del aporte de los padres y apenas el 6,5% del aporte de otros familiares o parientes. Por el contrario, en este segmento etario, sube en forma importante el porcentaje que declaró obtener ingresos provenientes de su trabajo regular, con el 69,3% de las menciones<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Esta pregunta no se realiza para la población de 30 años o más, por lo que no es posible obtener información para el rango etario de 30 a 34 años. Sin embargo, las diferencias entre los segmentos presentados muestran claramente las diferencias.

**Tabla 1**  
**Porcentaje de la población del rango etario respectivo que declara obtener ingresos de la fuente correspondiente**

	<b>18 a 24</b>	<b>25 a 29</b>
Aporte o ayuda de tus padres	54,3	20,5
Aporte o ayuda de otros familiares o parientes	14,2	6,5
Trabajo regular	43,2	69,3

Nota: Los resultados no suman 100% debido a que es una pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Décima Encuesta Nacional de Juventudes 2022 de Injuv

Los antecedentes anteriores dan cuenta que los jóvenes tienen mayores posibilidades de contar con la protección económica de los padres en comparación a otros segmentos etarios de mayor edad, lo que tiene implicancias sobre el mercado laboral, pues esto reduce la presión a la empleabilidad y la posibilidad de verse forzado a insertarse en empleos que no cumplen con las expectativas de las personas sólo por necesidad, lo que puede influir sobre los comportamientos laborales.

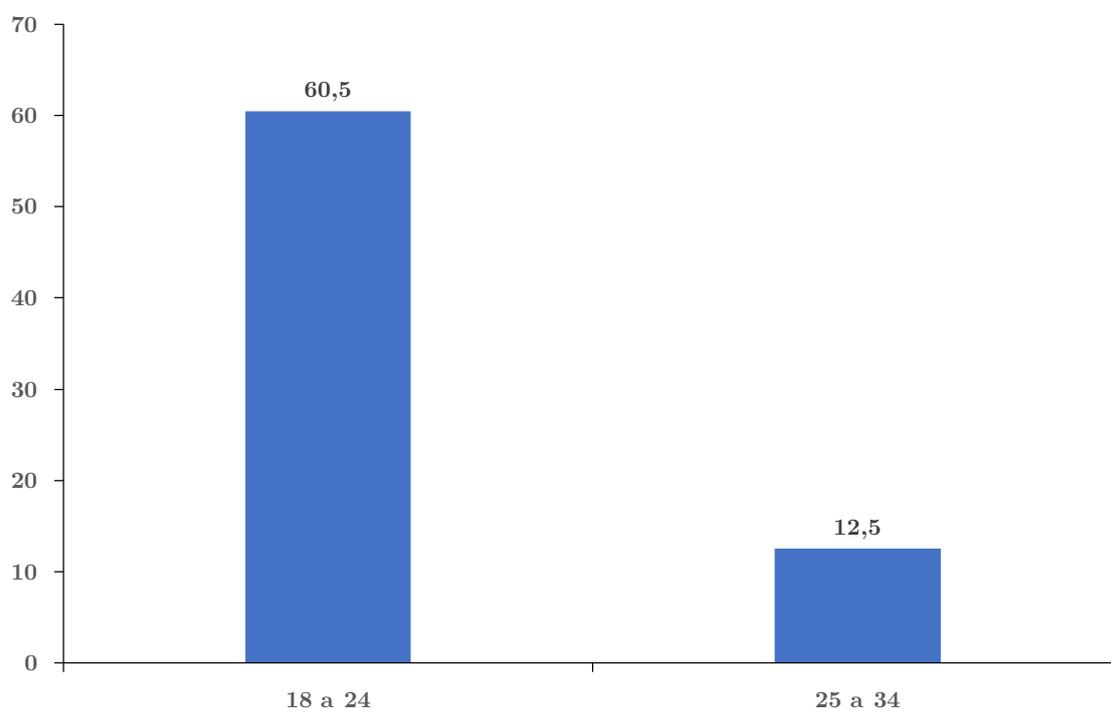
Finalmente, otro de los aspectos diferenciadores de la transición de la juventud a la adultez es que la mayoría de los jóvenes se encuentran estudiando, mientras que entre los adultos jóvenes la prevalencia de estudiantes es considerablemente más baja. Así, el término de los estudios formales suele ser uno de los hitos de dicha transición. En efecto, las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del INE muestran que, al trimestre junio-agosto 2025, entre la población de 18 a 24 años el 60,5% se encuentra estudiando<sup>6</sup>, mientras que en el segmento de la población de 25 a 34 años sólo el 12,5% se encontraba estudiando (Figura 5).

---

<sup>6</sup> Se considera que se encuentran estudiando a quienes asisten actualmente a establecimientos que imparten niveles de educación formal o regular, de acuerdo a lo establecido por el artículo 17 de la Ley 20.370

**Figura 5**

Porcentaje de la población del segmento etario respectivo que se encuentra estudiando (trimestre junio-agosto 2025)



Se excluyen del cálculo aquellas observaciones que no pudieron ser clasificadas según esta característica

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la encuesta Nacional de Empleo del INE

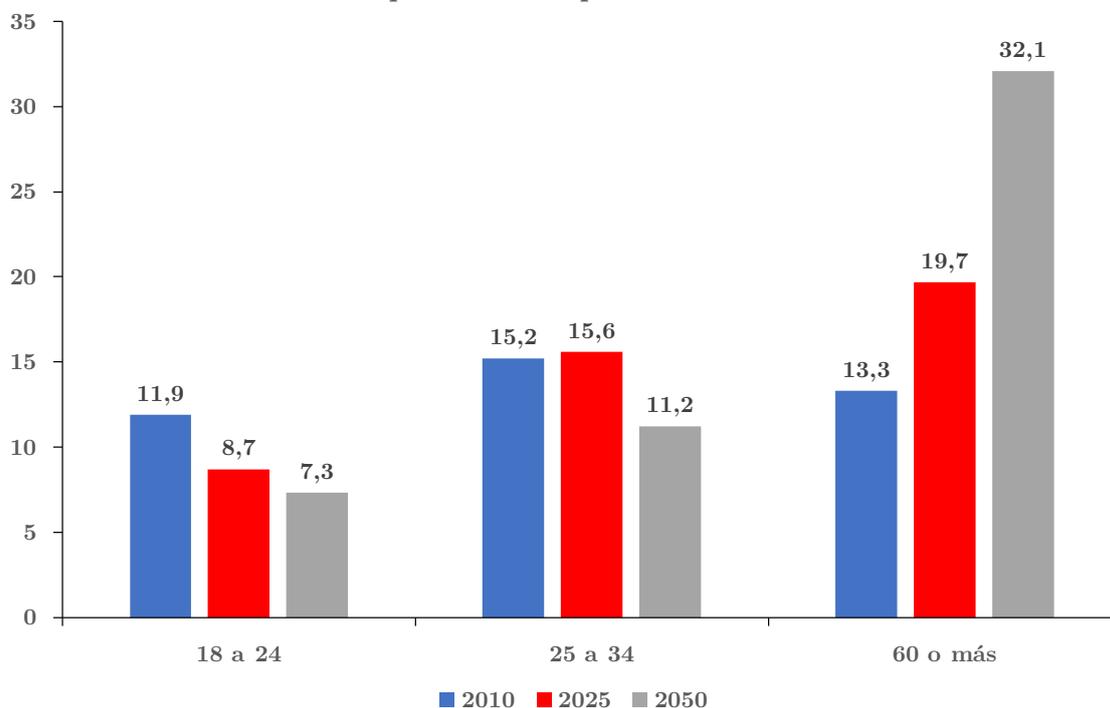
### III. Panorama del mercado laboral: jóvenes y adultos jóvenes

#### III.1 Cambios demográficos, estudios y participación laboral

En Chile, como en otras partes del mundo, está ocurriendo un proceso de envejecimiento de la población. El impacto de este fenómeno se refleja en que la población de 18 a 24 años como porcentaje de la población total ha venido decayendo en las últimas décadas y se espera que lo siga haciendo hasta representar sólo el 7,3% de la población hacia 2050, como se observa en la Figura 6. De igual manera se espera que la población de 25 a 34 años pierda peso como porcentaje de la población total hacia 2050. Por el contrario, se espera que la población de 60 años o más pase de representar el 19,7% de la población total en 2025 al 32,1% en 2050.

**Figura 6**

Porcentaje que representa la población del segmento etario respectivo en la población total



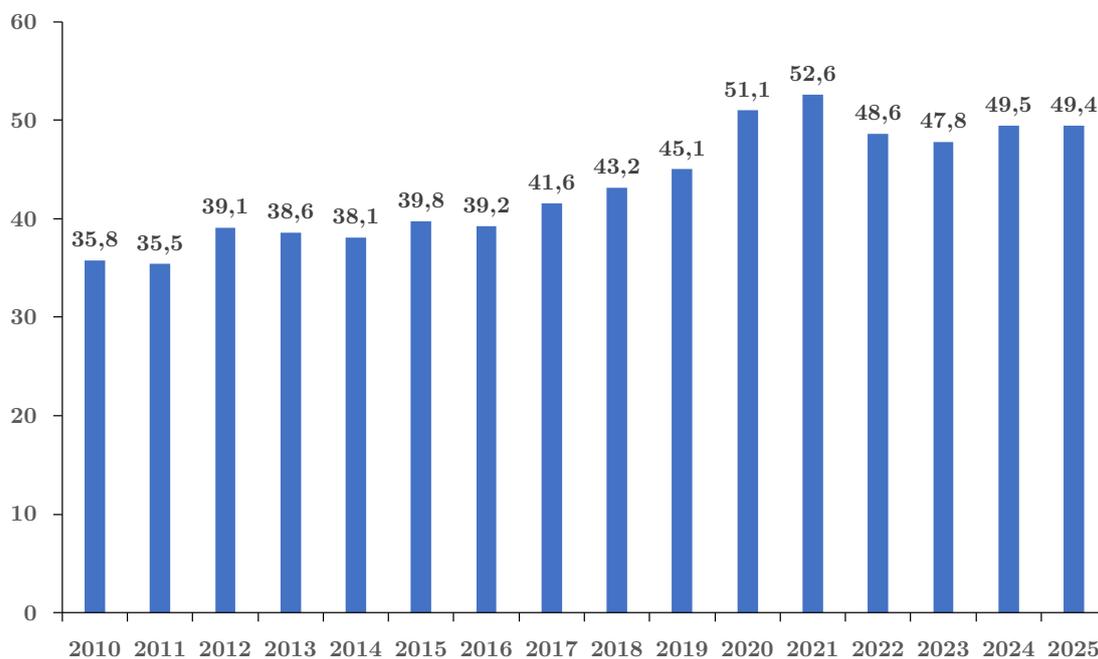
Fuente: Elaborado en base a proyecciones de población del INE (Censo 2017)

Al impacto de los cambios demográficos se suma la tendencia al alza en la proporción de jóvenes que está fuera de la fuerza laboral por razones de estudio, tal como se observa en la Figura 7. En 2020 y 2021 esta proporción se elevó mucho más rápido, lo cual es intuitivo considerando que el costo de oportunidad de estudiar se hizo relativamente más bajo respecto al trabajo remunerado, dado que las restricciones a la movilidad asociadas a la pandemia por Covid-19 redujeron fuertemente las oportunidades de empleabilidad. Aunque la cifra se redujo en 2022 respecto a los 2 años previos, esto más bien obedece a una normalización tras las circunstancias excepcionales ocurridas durante la pandemia, ya que la tendencia desde una perspectiva de largo plazo es claramente alcista. A pesar de que este fenómeno se ha atribuido a la política de gratuidad en la educación superior implementada a partir de 2016, lo cierto es que esta tendencia ya venía al alza desde antes.

La mayor proporción de inactividad laboral por razones de estudio entre los jóvenes es la razón fundamental detrás de la reducción de la tasa de participación laboral de este segmento etario, tal como se aprecia en la Figura 8.

**Figura 7**

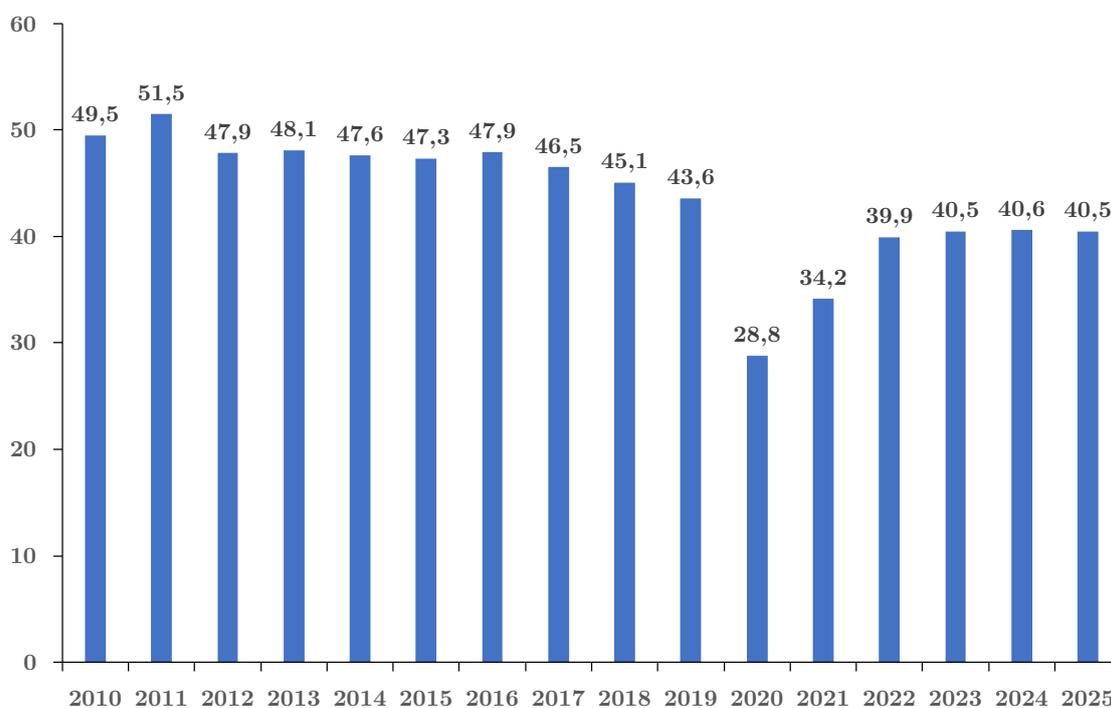
Porcentaje de la población de 18 a 24 años que está fuera de la fuerza laboral por razones de estudio (trimestre junio-agosto de cada año)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la encuesta Nacional de Empleo del INE

**Figura 8**

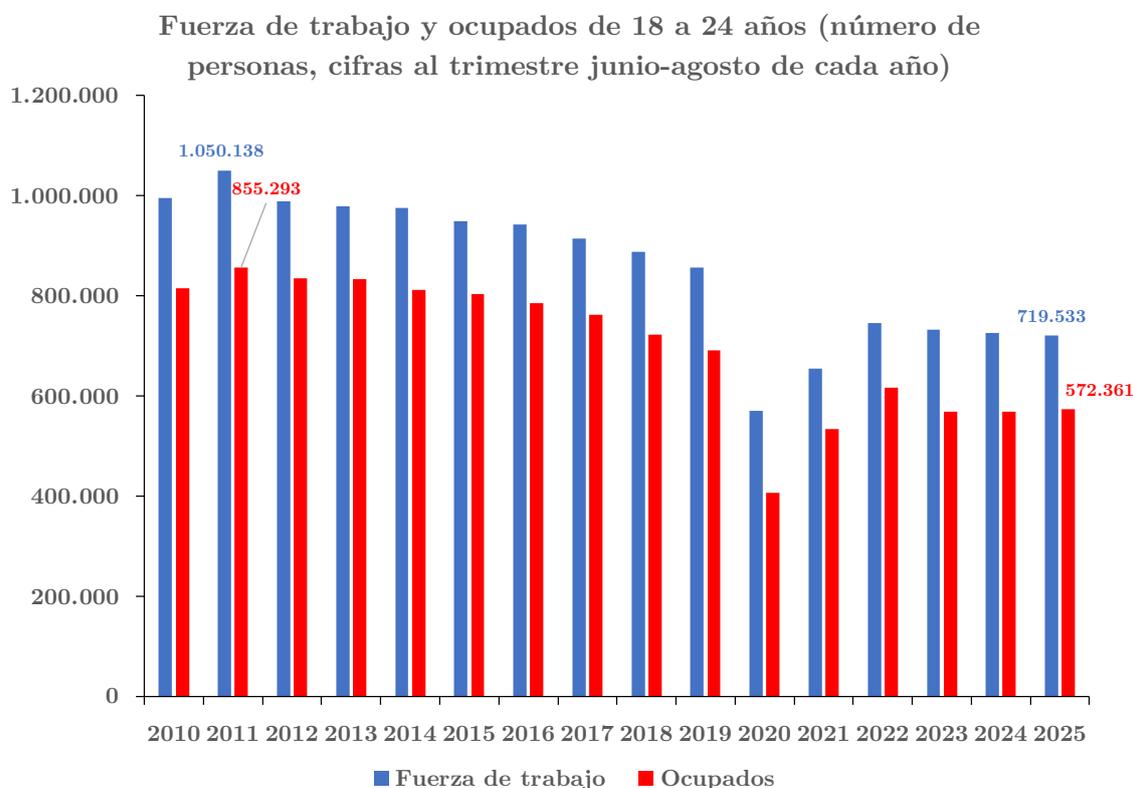
Tasa de participación laboral de la población de 18 a 24 años (trimestre junio-agosto de cada año)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la encuesta Nacional de Empleo del INE

En consecuencia, ambos fenómenos, tanto el envejecimiento de la población como una mayor proporción de la población juvenil que está fuera de la fuerza laboral por razones de estudio, están generando cambios relevantes en el mercado laboral juvenil. En efecto, si miramos lo que ha ocurrido en los últimos 15 años usando las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, se aprecia que, a partir de 2012, año a año ha caído la fuerza laboral juvenil así como el número de ocupados (Figura 9). Aunque en los años 2021 y 2022 se observa un alza respecto a 2020 debido a la fuerte contracción ocurrida en dicho año por los motivos asociados a la pandemia, se verifica que ya a partir de 2023 se reanudó la tendencia a la reducción tanto en la fuerza laboral como en el número de ocupados de 18 a 24 años.

**Figura 9**



Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

Así, el fenómeno de la caída de la fuerza de trabajo y el empleo juvenil es persistente y asociado esencialmente a los cambios demográficos y a un mayor ingreso a la educación superior, independientemente de que una ralentización de la actividad económica o ciertas regulaciones laborales pueden exacerbar esta tendencia a una menor ocupación juvenil.

Este fenómeno comenzará a percibirse en el corto plazo también en el segmento de 25 a 34 años. Si bien en este segmento la proporción de la población que está fuera de la fuerza laboral por razones de estudio es baja (4,7% al trimestre junio-

agosto 2025), la población de este grupo etario ya está en proceso de contracción, en línea con una profundización del proceso de envejecimiento de la población. Las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del INE apuntan a que la población de 25 a 34 años llegó a su máximo nivel en el trimestre mayo-julio 2022, comenzando un proceso de contracción con posterioridad a dicha fecha. Lo anterior redundará en que en los próximos años se verificará un proceso de caída de la fuerza laboral de este segmento etario, tal como ya está ocurriendo desde 2012 en el segmento de 18 a 24 años.

Más allá de estas tendencias de largo plazo, para comprender mejor el panorama laboral general de los segmentos etarios de interés de este estudio (18 a 24 años y 25 a 34 años) es necesario profundizar en la caracterización de la situación actual en esta materia.

Habitualmente para analizar las características en materia laboral de un determinado grupo de interés se desglosa primeramente en base a la condición de actividad económica de los individuos que lo componen: quienes son parte de la fuerza laboral, esto es, los ocupados y los desocupados, y quienes están fuera de la fuerza laboral (inactivos económicamente).

Sin embargo, uno de los rasgos cruciales del segmento de jóvenes es la transición entre estudios y trabajo, por lo que para una mejor comprensión de la realidad laboral de este grupo de la población, además de las clasificaciones habituales, resulta útil distinguir la condición de encontrarse estudiando o no.

De acuerdo a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, la mayor parte de los jóvenes de 18 a 24 años en Chile está fuera de la fuerza laboral y la mayoría de ellos, por razones de estudio. En efecto, como se puede apreciar en la Tabla 2, al trimestre junio-agosto 2025 el 59,5% de la población de 18 a 24 años está fuera de la fuerza laboral y el 49,4% está en la inactividad laboral por razones de estudio. El 2,7% de la población de este segmento etario está fuera de la fuerza laboral por razones familiares permanentes, aunque con grandes diferencias de género: entre los hombres de 18 a 24 años apenas el 0,5% está inactivo por esta razón, mientras que entre las mujeres la cifra es del 5%. Por otra parte, sólo el 1,8% de la población de 18 a 24 años está fuera de la fuerza laboral porque no tiene deseos de trabajar.

El 32,2% de la población de 18 a 24 años está ocupada, lo que se descompone en 10,1% de ocupados que están estudiando y 22,1% de ocupados que no se encuentra estudiando. Por su parte, el 8,3% de la población de 18 a 24 años está desocupada (nótese que esta cifra no es la tasa de desempleo, ya que la tasa de desempleo se calcula como el porcentaje que representan los desocupados de la fuerza laboral y no como porcentaje de la población en edad de trabajar).

**Tabla 2**  
**Situación laboral y de estudios de la población de 18 a 24 años**  
**(trimestre junio-agosto 2025)**

Situación laboral y de estudios	Total		Hombre		Mujer	
	Número de personas	% de la población de 18 a 24 años	Número de personas	% de la población de hombres de 18 a 24 años	Número de personas	% de la población de mujeres de 18 a 24 años
Ocupados	572.361	32,2	333.408	37,0	238.953	27,2
<i>Estudiantes</i>	<i>180.178</i>	<i>10,1</i>	<i>95.830</i>	<i>10,6</i>	<i>84.348</i>	<i>9,6</i>
<i>No estudiantes</i>	<i>392.183</i>	<i>22,1</i>	<i>237.578</i>	<i>26,4</i>	<i>154.605</i>	<i>17,6</i>
Desocupados	147.172	8,3	75.300	8,4	71.872	8,2
<i>Estudiantes</i>	<i>46.782</i>	<i>2,6</i>	<i>24.653</i>	<i>2,7</i>	<i>22.130</i>	<i>2,5</i>
<i>No estudiantes</i>	<i>100.389</i>	<i>5,6</i>	<i>50.647</i>	<i>5,6</i>	<i>49.742</i>	<i>5,7</i>
Inactivos	1.058.542	59,5	491.375	54,6	567.168	64,6
<i>Razones de estudio</i>	<i>879.007</i>	<i>49,4</i>	<i>415.800</i>	<i>46,2</i>	<i>463.207</i>	<i>52,8</i>
<i>Razones familiares permanentes</i>	<i>48.048</i>	<i>2,7</i>	<i>4.289</i>	<i>0,5</i>	<i>43.759</i>	<i>5,0</i>
<i>Sin deseos de trabajar</i>	<i>32.033</i>	<i>1,8</i>	<i>13.428</i>	<i>1,5</i>	<i>18.606</i>	<i>2,1</i>
<i>Otras razones</i>	<i>99.454</i>	<i>5,6</i>	<i>57.858</i>	<i>6,4</i>	<i>41.596</i>	<i>4,7</i>
Población total	1.778.075	100	900.083	100	877.992	100

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Las cifras de la Tabla 3 caracterizan el panorama laboral del segmento de 25 a 34 años al trimestre junio-agosto 2025. A diferencia de lo que ocurre entre la población de jóvenes de 18 a 24 años, en donde la mayoría está fuera de la fuerza laboral asociado principalmente a razones de estudio, entre la población adulta joven la realidad mayoritaria es de ocupados que no estudian, estando el 67,7% de la población de este grupo etario en esta situación. El 6,9% de la población de 25 a 34 años está ocupada y se encuentra estudiando simultáneamente.

Sólo el 17,3% de la población de 25 a 34 años está fuera de la fuerza laboral, lo que significa que la tasa de participación laboral de este segmento es de 82,7%. Esto muestra una gran diferencia con el segmento de jóvenes de 18 a 24 años, donde la tasa de participación es de sólo 40,5%. Entre los inactivos de 25 a 34 años, las razones para estar fuera de la fuerza laboral son variopintas, pero destaca que el 6,1% de la población de este segmento etario está fuera de la fuerza laboral por razones familiares permanentes, aunque con enormes diferencias de género: mientras el 11,9% de las mujeres de 25 a 34 años está inactiva por esta razón, apenas el 0,4% de los hombres de este grupo etario está fuera de la fuerza laboral por este tipo de responsabilidades. Además, el 4,7% de la población de 25 a 34 años declara estar fuera de la fuerza laboral por razones de estudio, el 1,3% por razones de salud permanentes y el 0,9% por razones personales temporales.

**Tabla 3**  
**Situación laboral y de estudios de la población de 25 a 34 años**  
**(trimestre junio-agosto 2025)**

Situación laboral y de estudios	Total		Hombre		Mujer	
	Número de personas	% de la población de 25 a 34 años	Número de personas	% de la población de hombres de 25 a 34 años	Número de personas	% de la población de mujeres de 25 a 34 años
Ocupados	2.342.949	74,5	1.277.371	80,2	1.065.577	68,7
<i>Estudiantes</i>	<i>215.601</i>	<i>6,9</i>	<i>116.791</i>	<i>7,3</i>	<i>98.811</i>	<i>6,4</i>
<i>No estudiantes</i>	<i>2.127.347</i>	<i>67,7</i>	<i>1.160.581</i>	<i>72,8</i>	<i>966.767</i>	<i>62,4</i>
Desocupados	257.515	8,2	125.356	7,9	132.160	8,5
<i>Estudiantes</i>	<i>25.904</i>	<i>0,8</i>	<i>8.648</i>	<i>0,5</i>	<i>17.256</i>	<i>1,1</i>
<i>No estudiantes</i>	<i>231.612</i>	<i>7,4</i>	<i>116.708</i>	<i>7,3</i>	<i>114.904</i>	<i>7,4</i>
Inactivos	542.974	17,3	190.462	12,0	352.512	22,7
<i>Razones familiares permanentes</i>	<i>191.602</i>	<i>6,1</i>	<i>6.698</i>	<i>0,4</i>	<i>184.905</i>	<i>11,9</i>
<i>Razones de estudio</i>	<i>149.199</i>	<i>4,7</i>	<i>76.746</i>	<i>4,8</i>	<i>72.453</i>	<i>4,7</i>
<i>Razones de salud permanentes</i>	<i>39.817</i>	<i>1,3</i>	<i>22.546</i>	<i>1,4</i>	<i>17.271</i>	<i>1,1</i>
<i>Razones personales temporales</i>	<i>27.500</i>	<i>0,9</i>	<i>8.021</i>	<i>0,5</i>	<i>19.478</i>	<i>1,3</i>
<i>Otras razones</i>	<i>134.856</i>	<i>4,3</i>	<i>76.451</i>	<i>4,8</i>	<i>58.405</i>	<i>3,8</i>
Población total	3.143.438	100	1.593.189	100	1.550.249	100

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

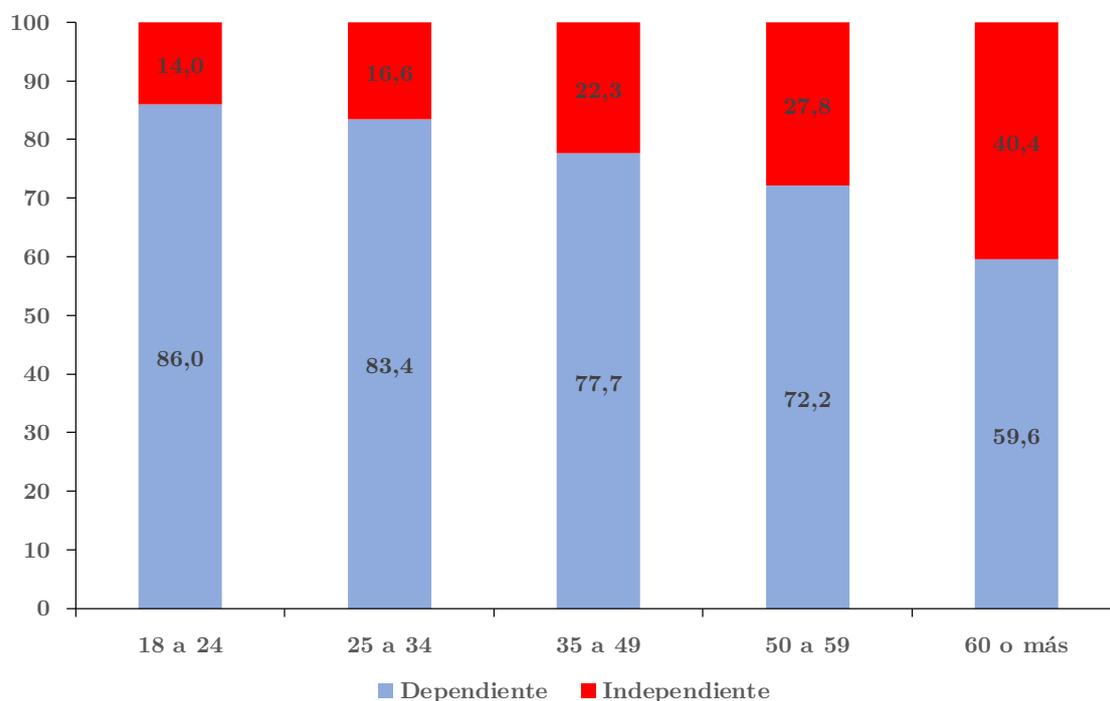
## III.2 Características del empleo

### III.2.1 Caracterización general del empleo

De las cifras emerge un patrón bastante claro: a medida que aumenta la edad mayor es la inserción de los ocupados en empleos independientes (Figura 10). En efecto, al trimestre junio-agosto 2025 el 86% de los ocupados de 18 a 24 años ejerce un empleo dependiente (bajo subordinación) y sólo el 14% realizaba un trabajo en forma independiente. Entre los ocupados de 25 a 34 años el 83,4% ejercía un empleo dependiente y sólo el 16,6% trabajaba en forma independiente. A medida que va aumentando la edad va aumentando la prevalencia de trabajo independiente. Entre los ocupados de 60 años o más el 59,6% realiza trabajo dependiente y el 40,4% trabaja en forma independiente.

Figura 10

Distribución del empleo del rango etario respectivo según tipo de autoridad (trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Además de descomponer el empleo en dependiente o independiente resulta útil contar con un análisis más detallado según categoría ocupacional. La Figura 11 desglosa al trimestre junio-agosto 2025 el empleo por rango etario distinguiendo las 3 categorías ocupacionales con mayor peso en el empleo: asalariado en el sector privado, asalariado en el sector público y empleo por cuenta propia.

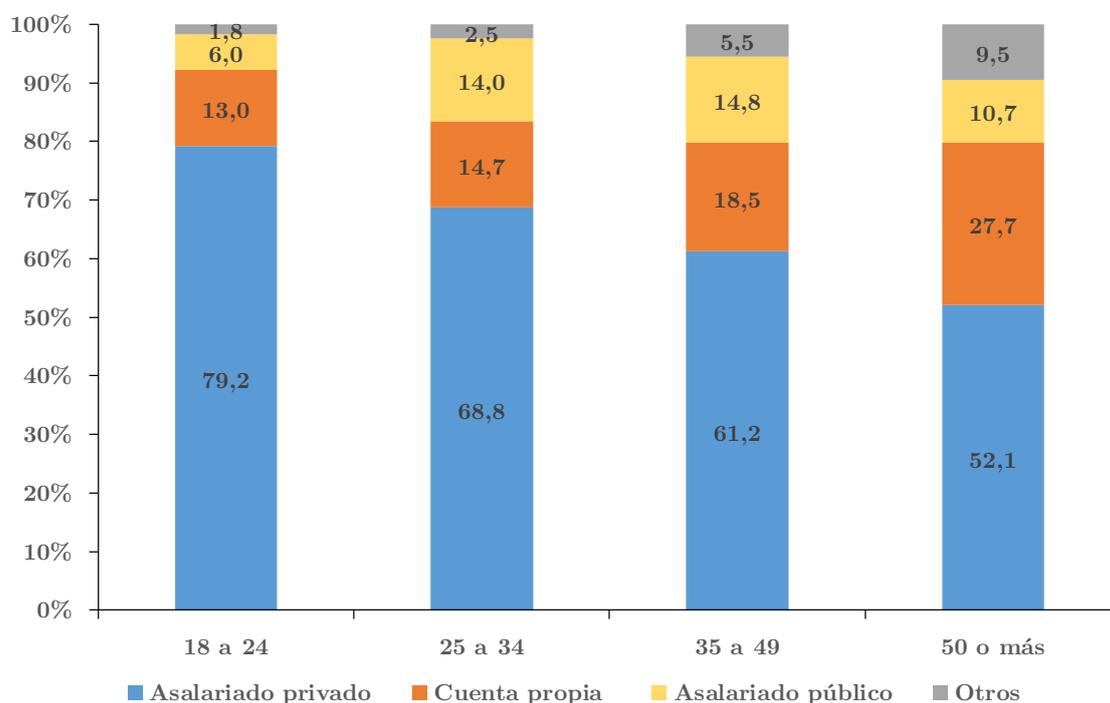
Entre los ocupados jóvenes de 18 a 24 años destaca la alta inserción en empleos asalariados en el sector privado: el 79,2% de los ocupados de este rango etario se inserta en este tipo de empleos y sólo el 13% realiza trabajo por cuenta propia, con una baja inserción en empleos asalariados en el sector público (6%). La baja inserción de jóvenes en empleos asalariados en el sector público no es sorprendente, toda vez que este tipo de empleos es ejercido en forma mayoritaria por personas con educación superior completa, por lo que muchos jóvenes no cumplen los requisitos para el acceso a este tipo de empleos.

En el segmento de ocupados de 25 a 34 años el 68,8% ejerce un empleo asalariado en el sector privado y el 14% ejerce como asalariado en el sector público. El 14,7% de los ocupados de este rango etario realiza trabajo por cuenta propia.

Las cifras muestran que a medida que aumenta la edad se eleva la prevalencia de ocupados en el trabajo por cuenta propia y se reduce la inserción en empleos asalariados en el sector privado.

Figura 11

Distribución del empleo en el segmento etario respectivo según categoría ocupacional (trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Así, las cifras muestran que los trabajadores más jóvenes tienen mayor concentración en empleos dependientes (debido exclusivamente a la gran preponderancia del empleo asalariado privado en este segmento etario) y que la inserción en este tipo de ocupaciones va disminuyendo a medida que avanza la edad, lo que por contrapartida implica el patrón opuesto en el empleo independiente. Esto está alineado con lo encontrado por Blanchflower (2000) para economías de la OCDE, en donde la probabilidad de autoemplearse aumenta con la edad.

Una razón para la existencia de este patrón es que mientras más edad tiene una persona es más probable que tenga problemas de salud. Desde el punto de vista del capital humano, la educación, la capacitación y otras formas de aprendizaje permiten incrementarlo, pero un deterioro de la salud física y mental implica una “depreciación” del capital humano. Esto por supuesto tiene consecuencias en el tipo de trabajo en el que se insertan los trabajadores de acuerdo a su edad. Hay evidencia empírica que encuentra que las limitaciones a la salud se asocian positivamente con la entrada al autoempleo (Ahn, 2010). Ello porque este tipo de empleo otorga mayor flexibilidad que los formatos de trabajo dependientes, en donde se requiere cumplir órdenes y horarios, entre otras restricciones que significan menos libertad en el desempeño de las labores y que pueden disuadir a quienes padecen afecciones a su salud. Además, los problemas de salud se asocian

a menores oportunidades de conseguir un empleo asalariado, debido a que hay un mayor riesgo para los empleadores de que el trabajador no pueda cumplir adecuadamente con sus labores, lo que llevaría (involuntariamente) a los individuos a tener que emplearse por cuenta propia. Así, el factor salud implica una ventaja relativa de los jóvenes respecto a quienes tienen más edad, lo que explicaría en parte el patrón observado en la Figura 11 hacia una mayor concentración entre los trabajadores jóvenes en empleos asalariados en el sector privado y menor en trabajos por cuenta propia que los ocupados de segmentos etarios mayores.

Otro factor que explica el patrón de menor inserción en empleos dependientes a medida que aumenta la edad son los prejuicios o actitudes negativas de los empleadores respecto a los trabajadores mayores. La evidencia ha documentado que los empleadores suelen percibir a los trabajadores de mayor edad como menos productivos y más difíciles de capacitar que los jóvenes, resistentes al cambio y más renuentes a aprender e incorporar las nuevas tecnologías, entre otros (Rosen y Jerdee, 1976; Taylor y Walker, 1998; Remery et al, 2003; Van Dalen, Henkens y Shippers, 2010). Estas percepciones negativas hacia los trabajadores de mayor edad ciertamente contribuyen al hecho de que a estas personas les cueste más que a los jóvenes conseguir un empleo asalariado, empujándolos más hacia el autoempleo si desean mantenerse ocupados.

Otra razón que ayuda a explicar el patrón observado en la Figura 10 está relacionada a las restricciones crediticias y la falta de capital financiero que dificultan o imposibilitan la opción de autoemplearse, lo que lleva a tener que realizar trabajos en formato dependiente, incluso entre aquellos individuos más propensos al riesgo y con características personales más propicias a emprender. Los jóvenes enfrentan con mayor fuerza dichas restricciones ya que debido a su edad no han acumulado suficiente capital para poder trabajar por cuenta propia o como empleadores, lo que explicaría que a mayor edad hay mayores posibilidades de insertarse en dicho formato (Evans y Jovanovic, 1989; Taylor, 1996; Blanchflower y Oswald, 1998; Carrasco, 1999; Johansson, 2000).

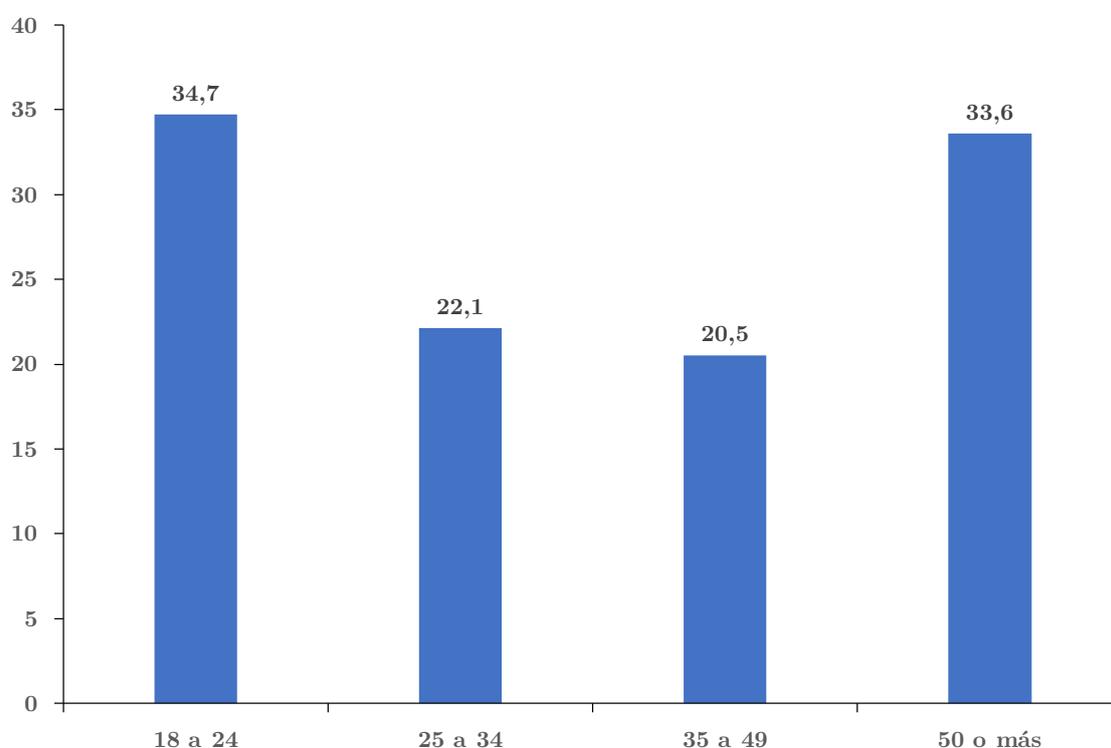
Relacionado a lo anterior, dado que en la etapa de la juventud el individuo está en las etapas iniciales de la acumulación de activos en el ciclo de vida y, por tanto, aún no ha acumulado riqueza y necesita comenzar a forjar un patrimonio propio en vistas a independizarse de su hogar de origen, el patrón observado en cuanto a la mayor inserción en empleos dependientes entre los jóvenes nos indicaría que se valora en mayor medida la seguridad de recibir un pago periódicamente asociada a este tipo de empleos respecto a otras características como la autonomía, independencia, flexibilidad en los horarios de trabajo y libertad, que son más inherentes a los formatos de autoempleo (Cromie, 1987; Parasuraman y Simmers, 2001), aunque a costa de un riesgo económico mayor. Así, la fase del ciclo de vida

en la que se encuentran los jóvenes explicaría una mayor inserción en empleos dependientes entre los ocupados de este segmento etario.

Otra arista relevante a evaluar al caracterizar el empleo es la formalidad laboral. Las cifras al trimestre junio-agosto 2025 dan cuenta de que la tasa de ocupación informal es más alta entre los jóvenes y las personas de mayor edad (Figura 12). Entre los ocupados de 18 a 24 años el 34,7% está en un empleo informal, mientras que entre los ocupados de 25 a 34 años el 22,1% ejerce un empleo informal. La tasa de ocupación informal se reduce a 20,5% entre los ocupados de 35 a 49 años y se eleva a 33,6% entre los ocupados de 50 años o más.

**Figura 12**

Tasa de ocupación informal (% , trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

La Tabla 4 descompone el empleo de los segmentos etarios de 18 a 24 años y de 25 a 34 años por categoría ocupacional y formalidad laboral.

**Tabla 4**  
**Distribución del empleo del segmento etario respectivo según**  
**categoría ocupacional y formalidad laboral (trimestre junio-agosto**  
**2025)**

	18 a 24	25 a 34
Asalariado formal	62,7	71,0
<i>Privado</i>	58,4	59,2
<i>Público</i>	4,3	11,8
Asalariado informal en el sector privado	20,8	9,6
Cuenta propia informal	10,6	9,3
Cuenta propia formal	2,4	5,4
Resto	3,5	4,7

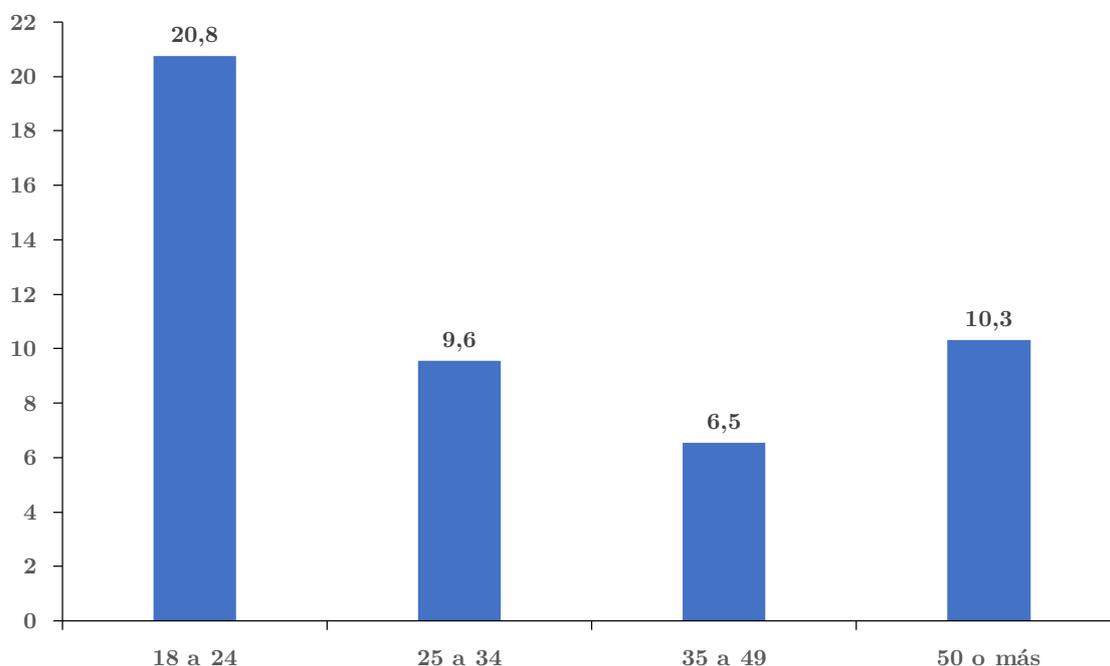
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Las cifras de la Tabla 4 dan cuenta que el empleo asalariado formal es el formato mayoritario de empleo tanto en el segmento de jóvenes como en el de adultos jóvenes, con una prevalencia de 62,7% y 71%, respectivamente. Las cifras revelan que si bien el trabajo por cuenta propia tiene una prevalencia relativamente baja en estos segmentos etarios, la mayoría se ejerce de manera informal.

Sin embargo, también se observa un elevado porcentaje de empleos asalariados informales en el sector privado entre los ocupados jóvenes de 18 a 24 años, el cual se ubica en 20,8%. Estos son empleos realizados bajo subordinación para un empleador del sector privado, el cual no paga las cotizaciones de salud o pensión asociadas a dicho vínculo laboral. De hecho, tal como muestra la Figura 13 los jóvenes de 18 a 24 años son los que tienen la más alta prevalencia de asalariados informales del sector privado, siendo considerablemente mayor a la observada en el resto de los tramos etarios. Lo anterior implica que, aunque la tasa de ocupación informal es más alta entre los jóvenes y entre las personas mayores existe una diferencia fundamental entre ambos grupos etarios: en el caso de los jóvenes la informalidad se asocia mayoritariamente a empleos asalariados informales en el sector privado, mientras que entre las personas mayores está más asociada al empleo por cuenta propia informal.

**Figura 13**

Asalariados informales del sector privado como porcentaje del empleo del segmento etario respectivo  
(trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a dato procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Los hallazgos de Bosch y Maloney (2010) y Cunningham y Salvagno (2011) sugieren que los empleos asalariados informales en varios países latinoamericanos pueden ser una fuente importante de entrenamiento y aprendizaje en la transición entre la escuela al trabajo de los jóvenes, lo que sería por periodos de tiempo breves hasta obtener un empleo formal (o continuar estudiando). Sin embargo, lo cierto es que en base a información de encuestas de diversos países latinoamericanos reportada en Perry et al (2007) se observa que la principal razón para estar en un empleo asalariado informal es la imposibilidad de encontrar un empleo dependiente formal, lo que revela que es un formato poco atractivo para la mayoría. El estudio de Acuña y Bravo (2025) realizado para Chile exhibe la misma conclusión. Esto no es sorprendente, puesto que los empleos asalariados informales combinan las características menos atractivas de los trabajos dependientes formales y los independientes, ya que no tienen la protección ni los derechos de un empleo dependiente formal ni gozan de las características de flexibilidad y autonomía de los empleos independientes.

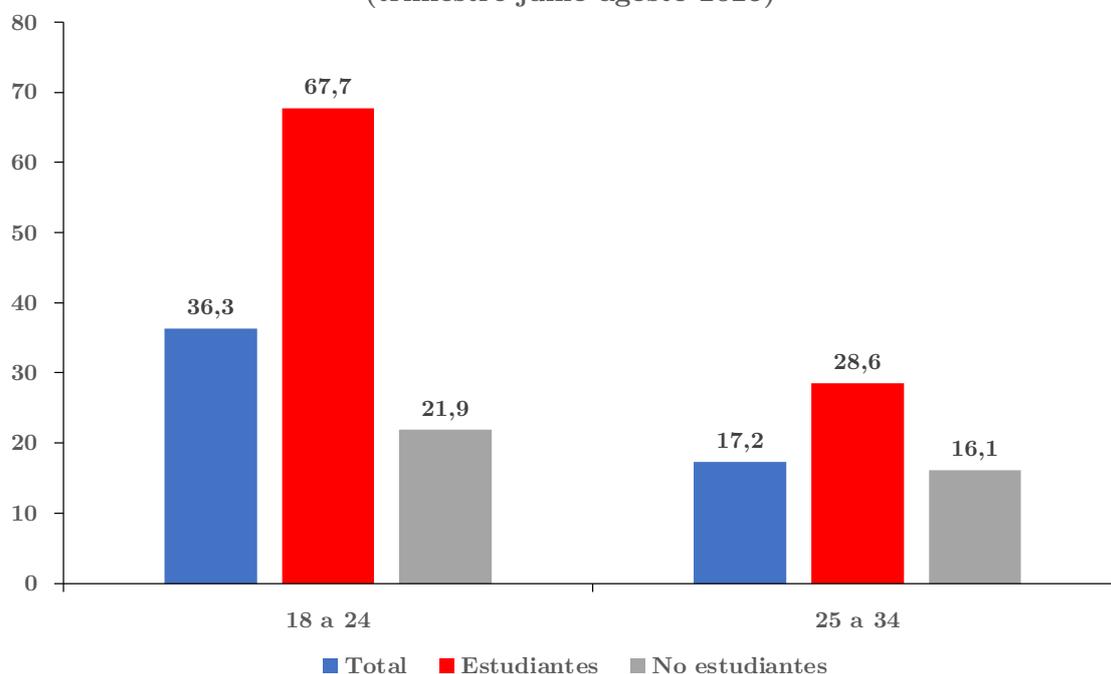
El estudio de Acuña y Bravo (2025) también revela un elevado grado de desconocimiento sobre los mecanismos de denuncia confidencial por parte de los trabajadores dependientes informales del sector privado, lo cual es un elemento relevante en los vínculos de subordinación laboral, debido al temor a represalias por parte del empleador.

Por otra parte, las regulaciones laborales pueden incentivar el empleo dependiente informal. Por ejemplo, la legislación de salario mínimo y, en particular, los incrementos que están desalineados de la evolución de la productividad laboral, suelen ser restrictivos en aquellos segmentos de baja experiencia y calificación, características habituales del segmento de jóvenes. Así, la evidencia muestra que este tipo de regulaciones está asociada a una mayor probabilidad de insertarse en un empleo dependiente informal y menores oportunidades de conseguir uno formal (Foguel, Ramos y Carneiro, 2001; Pratomò, 2016; Broecke, Forti y Vandeweyer, 2017).

Otra arista importante de analizar es el tipo de jornada que ejercen quienes están ocupados. Las cifras muestran que quienes se encuentran estudiando se insertan significativamente más en empleos a jornada parcial en comparación a quienes no están estudiando. La Figura 14 muestra que entre los ocupados de 18 a 24 años el 36,3% ejerce su empleo a jornada parcial (30 horas habituales a la semana), sin embargo, en el segmento de ocupados estudiantes de ese rango etario el 67,7% ejerce su empleo a jornada parcial, mientras que entre los ocupados jóvenes que no se encuentran estudiando sólo 21,9% lo hace bajo jornada parcial. En el segmento de 25 a 34 años es mucho más baja la prevalencia de ocupados que ejercen a jornada parcial, pues sólo el 17,2% está en dicha modalidad. Entre los ocupados estudiantes de 25 a 34 años el 28,6% ejerce a jornada parcial, mientras que entre los ocupados no estudiantes de dicho tramo etario el 16,1% trabaja a jornada parcial. Así, la transición de la juventud a la adultez implica una menor inserción en empleos a jornada parcial. Para quienes estudian y además están ocupados, las modalidades de jornada parcial facilitan la conciliación entre estudios y trabajo remunerado. Dado que la mayoría de los jóvenes no son proveedores principales del hogar y suelen contar con la ayuda de sus padres, no es sorprendente que la mayoría de los jóvenes que estudian y además están ocupados lo hagan a jornada parcial. Sin embargo, entre los adultos jóvenes la situación cambia pues en esta etapa aumenta de manera importante la prevalencia de proveedores principales del hogar y hay menos apoyo financiero de los padres. Así, incluso entre los ocupados que estudian en este rango etario la mayoría trabaja a jornada completa (probablemente porque privilegian programas de estudio vespertinos que les permitan mantener un empleo a jornada completa).

Figura 14

Porcentaje de ocupados que trabaja a jornada parcial del rango etario respectivo según inserción en estudios (trimestre junio-agosto 2025)

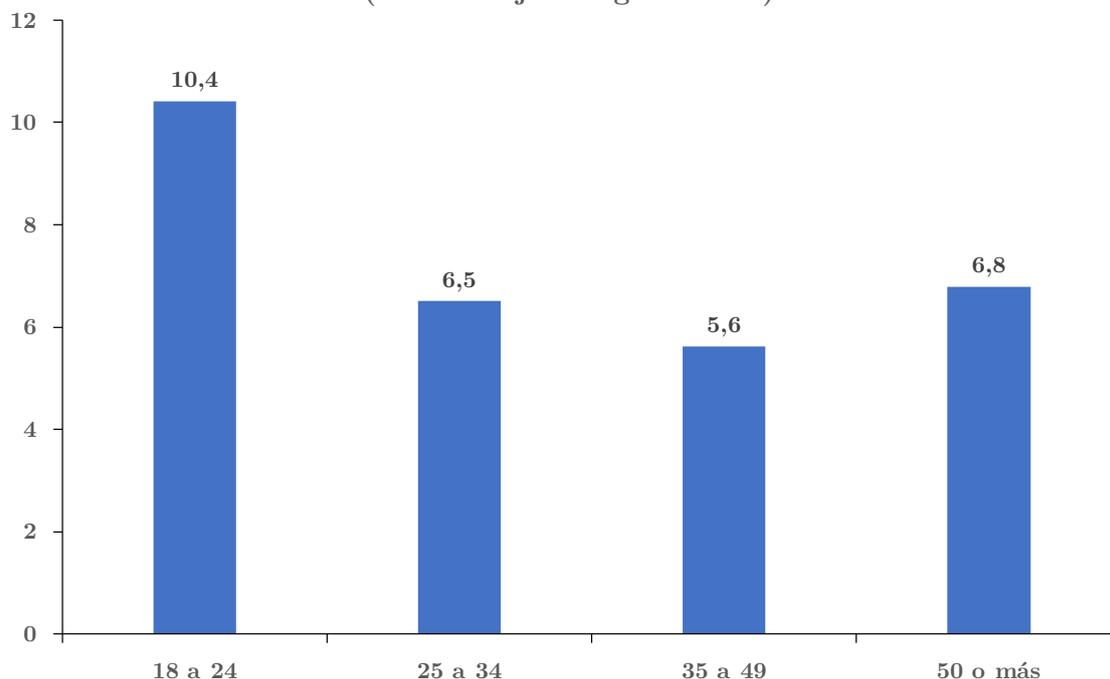


Fuente: Elaborado en base a dato procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Sin embargo, una porción significativa de jóvenes trabaja una jornada parcial pero en forma involuntaria, ya que les gustaría y estarían disponibles para trabajar más horas en forma inmediata o en el corto plazo, es decir, están subempleados por insuficiencia de horas. En efecto, las cifras al trimestre junio-agosto 2025 muestran que el 10,4% de los ocupados jóvenes de 18 a 24 años estaba subempleado por insuficiencia de horas, lo que lo sitúa como el segmento etario con mayor incidencia de trabajadores en esta situación, como se observa en la Figura 15. De esta manera, no siempre la inserción en empleos a jornada parcial es una elección voluntaria, sino que puede deberse a la falta de mejores oportunidades de empleo.

**Figura 15**

Porcentaje de ocupados del segmento etario respectivo que está en subempleo por insuficiencia de horas (trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

De esta manera, se verifica que el formato de jornada parcial es ampliamente utilizado entre los jóvenes que trabajan y estudian, lo cual es esperable, dada la necesidad de compatibilizar el trabajo con las obligaciones académicas. Pero, al mismo tiempo, se observa que una fracción significativa de los jóvenes no puede trabajar todas las horas que estaría dispuesto a hacerlo.

### III.2.2 Características del empleo asalariado formal

Considerando que el empleo asalariado formal es el formato de empleo mayoritario entre los jóvenes y adultos jóvenes se realiza una caracterización detallada de esta modalidad laboral en ambos segmentos etarios.

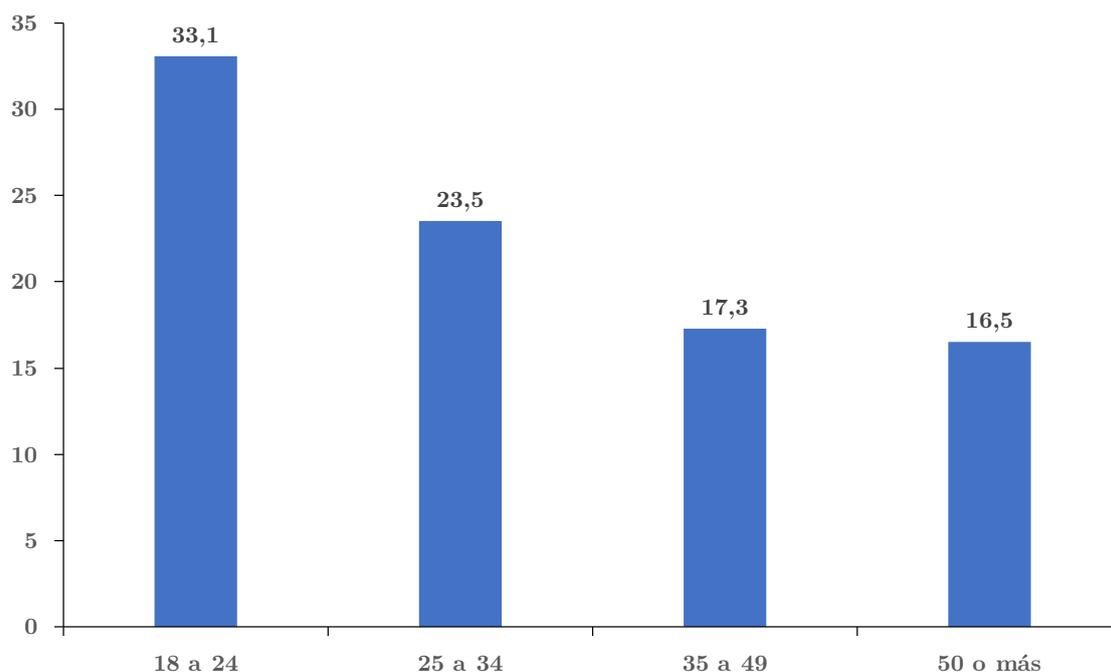
#### Plazo del contrato de trabajo

Una característica relevante en el segmento de ocupados jóvenes de 18 a 24 años es que si bien su inserción es alta en empleos asalariados formales, las cifras muestran que la incidencia de contratos o acuerdos de trabajo definidos (con plazo de término) en este segmento es bastante más alta en comparación a los asalariados formales de mayor edad, como se aprecia en la Figura 16. Así, al trimestre junio-agosto 2025 el 33,1% de los asalariados formales de 18 a 24 años

tiene contrato a plazo definido, cifra que baja a 23,5% entre los asalariados formales de 25 a 34 años, a 17,3% entre los de 35 a 49 años y a 16,5% entre los de 50 años o más.

**Figura 16**

Porcentaje de los asalariados formales del segmento etario respectivo que tiene contrato de trabajo definido (trimestre junio-agosto 2025)



Se excluyen del cálculo aquellas observaciones que no pudieron ser clasificadas según el tipo de contrato

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

A priori no necesariamente la alta incidencia de contratos con plazo definido entre los jóvenes es algo negativo. La evidencia muestra que un trabajo temporal puede ser la puerta de entrada a un empleo permanente, especialmente considerando que en la etapa de la juventud se produce la transición entre los estudios y el trabajo, con lo que estos empleos transitorios pueden servir como espacios de aprendizaje que facilitan dichas transiciones (Booth, Francesconi y Frank, 2002; Berton, Devicienti y Pacelli, 2011; de Graaf-Zijl, van den Berg y Heyma, 2011; Givord y Wilner, 2015). Sin embargo, puede ser un factor negativo cuando el trabajador los ejerce sólo porque no ha podido encontrar un empleo con contrato indefinido, lo que está ligado a características como mayor estabilidad y seguridad. Además, precisamente debido a ser un contrato temporal y por ende, que no necesariamente se renovará o pasará a ser indefinido, los trabajadores dependientes en esta condición suelen recibir menos capacitación (Booth,

Francesconi y Frank, 2002; Carpio et al, 2011), puesto que para el empleador hay menos incentivo a proporcionarla.

La mayor incidencia de contratos temporales entre los jóvenes respecto a grupos etarios mayores está ligado a la falta de experiencia (Lilla y Staffolani, 2012; Nunez y Livanos, 2015), lo que obedece a la existencia de información asimétrica sobre la productividad del trabajador y la imposibilidad de éste de señalar mediante las experiencias laborales previas, por lo que se recurre más a los contratos temporales con el fin de reducir el problema informacional.

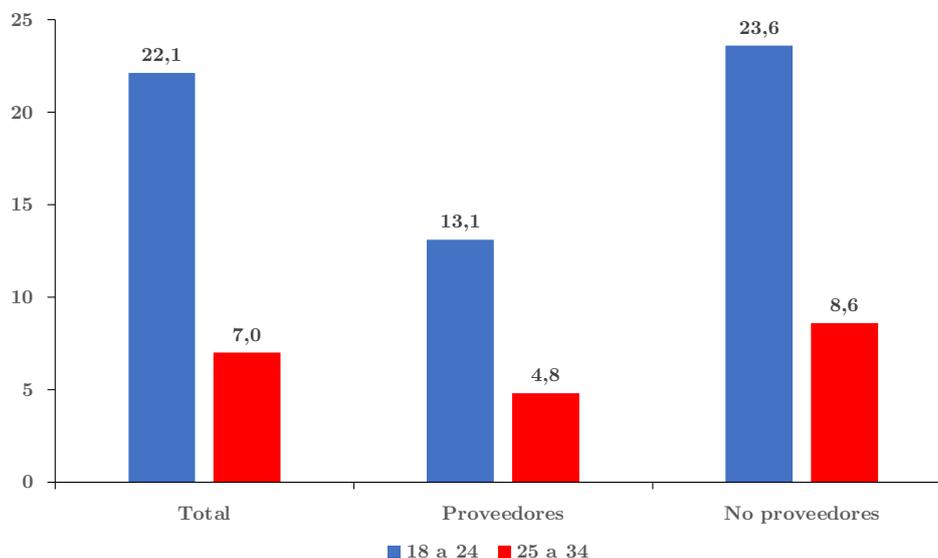
### Tipo de jornada

Las cifras al trimestre junio-agosto 2025 reflejan que mientras el 22,1% de los asalariados formales de 18 a 24 años ejerce un empleo a jornada parcial (es decir, trabaja 30 horas o menos habitualmente a la semana), cifra que se reduce a sólo 7% entre los adultos jóvenes (25 a 34 años) que son asalariados formales, tal como se observa en la Figura 17. Así, entre los adultos jóvenes hay una prevalencia mucho menor que entre los jóvenes de asalariados formales que ejercen a jornada parcial. Esto puede deberse a varias razones. Una es que entre los jóvenes hay mayor prevalencia de estudiantes, los cuales deben conciliar sus obligaciones de estudios con las laborales, por lo que en muchos casos los formatos a jornada parcial facilitan dicha conciliación. Otra es que entre los adultos jóvenes hay una prevalencia considerablemente mayor de personas que ejercen el rol de proveedor principal del hogar en comparación a los jóvenes, lo cual, como se comentó previamente, implica elecciones laborales que apuntan a privilegiar la obtención de ingresos, por lo cual no es sorprendente que haya una inserción mayor en empleos a jornada completa.

Al desglosar según rol de proveedor principal del hogar, se observa que, tanto en el segmento de jóvenes como en el de adultos jóvenes los proveedores principales del hogar tienen una menor inserción en empleos de jornada parcial respecto a sus pares de los mismos grupos etarios pero que no ejercen dicho rol, tal como se aprecia en la Figura 17. Así, mientras entre los asalariados formales de 18 a 24 años que son proveedores principales del hogar el 13,1% ejerce a jornada parcial, entre quienes no cumplen ese rol el 23,6% trabaja a jornada parcial. En el segmento de 25 a 34 años las cifras son de 4,8% y 8,6%, respectivamente.

**Figura 17**

Porcentaje de asalariados formales que trabaja a jornada parcial por rango etario y rol de proveedor principal del hogar (trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Tamaño de empresa

La Tabla 5 muestra la distribución de los ocupados asalariados formales según tamaño de empresa al trimestre junio-agosto 2025. Las cifras revelan que en el segmento de 18 a 24 años el 55,3% de los asalariados formales trabaja en mipymes (microempresa, pequeña empresa y mediana empresa), superior a lo observado en el segmento de 25 a 34 años (48%) y a nivel agregado (48,3%).

**Tabla 5**

**Distribución de los asalariados formales por tamaño de empresa (% del empleo asalariado formal del segmento respectivo, trimestre junio-agosto 2025)**

	Total	18 a 24	25 a 34
Microempresa (10 trabajadores o menos)	10,2	11,7	9,2
Pequeña (11 a 49 trabajadores)	17,2	20,8	18,1
Mediana (50 a 199 trabajadores)	20,8	22,9	20,7
Grande (200 trabajadores o más)	51,7	44,7	52,0
<b>% que trabaja en mipymes</b>	<b>48,3</b>	<b>55,3</b>	<b>48,0</b>

Se excluyen del cálculo aquellas observaciones que no pudieron ser clasificadas según tamaño de empresa

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

## Nivel de calificación de la ocupación

Al comparar la distribución del empleo asalariado formal en el segmento de jóvenes y el de adultos jóvenes según nivel de calificación de la ocupación<sup>7</sup> se observan importantes diferencias. Las cifras al trimestre junio-agosto 2025 muestran que mientras sólo el 20,1% de los asalariados formales de 18 a 24 años ejerce una ocupación de alta calificación, en el segmento de asalariados formales de 25 a 34 años el 48,2% ejerce ocupaciones de alta calificación, tal como se observa en la Tabla 6. Así, mientras entre los asalariados formales jóvenes el grueso se inserta en empleos de mediana y baja calificación, en el segmento de asalariados formales adultos jóvenes se reduce en forma importante la proporción que se inserta en este tipo de empleos, siendo el de mayor peso el segmento de alta calificación. Esta diferencia es intuitiva, toda vez que entre los adultos jóvenes hay mayor prevalencia de personas que lograron completar la educación superior. Este es justamente uno de los aspectos que caracterizan la transición de la juventud a la adultez: la mayor posibilidad de acceder a ocupaciones de alta calificación asociada a finalizar los estudios superiores, los cuales se siguen realizando mayoritariamente en la etapa de la juventud (aunque esto podría cambiar en el futuro asociado a las necesidades de aprendizaje continuo debido a las transformaciones asociadas al acelerado avance tecnológico).

**Tabla 6**

**Distribución de los asalariados formales según nivel de calificación de la ocupación en los segmentos de 18 a 24 años y 25 a 34 años (trimestre junio-agosto 2025)**

	18 a 24	25 a 34
Alta	20,1	48,2
Mediana	53,6	40,5
Baja	26,3	11,3

Se excluyen del cálculo aquellas observaciones que no pudieron ser clasificadas según nivel de calificación de la ocupación

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

---

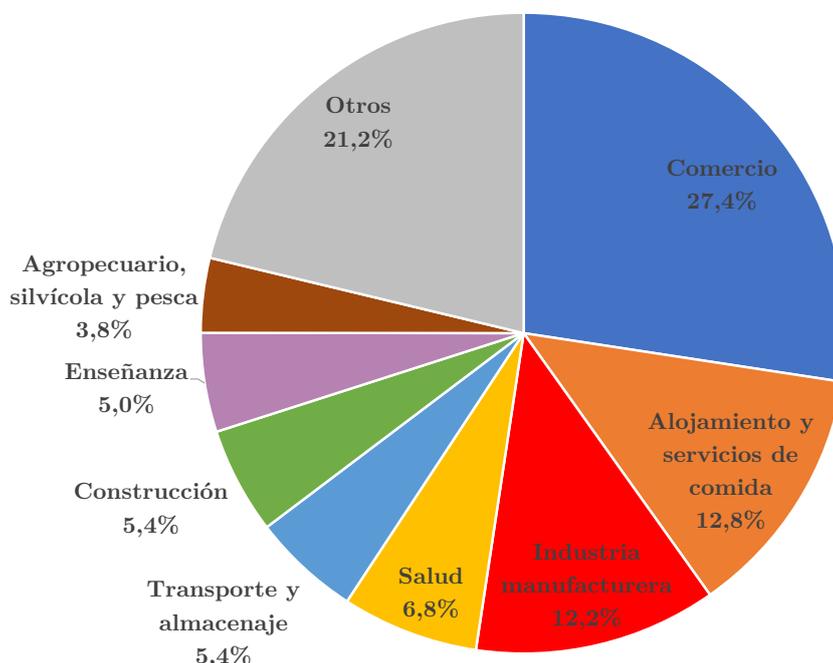
<sup>7</sup> El nivel de calificación de un empleo es definido en función de la complejidad y rango de las tareas que deben desarrollarse en esa ocupación. Los empleos de alta calificación son aquellos pertenecientes a los grupos ocupacionales 1, 2 y 3 (Directores, gerentes y administradores; profesionales, científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de nivel medio); la categoría mediana calificación comprende a los trabajadores que ejercen una ocupación en los grupos del 4 al 8 (Personal de apoyo administrativo; trabajadores de servicios y vendedores; agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; artesanos y operarios de oficios; operadores de máquina y ensambladores), y la de baja calificación corresponde a los trabajadores en el grupo 9 (Ocupaciones elementales).

### Distribución por rama de actividad económica

Las cifras al trimestre abril-junio 2025 (Figura 18) muestran que los asalariados formales de 18 a 24 años tienden a insertarse más en las ramas de actividad Comercio, Alojamiento y servicios de comida e Industria manufacturera. Sólo estas 3 ramas emplean al 52,4% de los asalariados formales jóvenes. Los asalariados formales jóvenes muestran una elevada inserción en el Comercio, con el 27,4%. Esta cifra es muy superior a lo observado en el segmento de asalariados formales como un todo, en donde el Comercio sólo representa el 16,2% de estos puestos de trabajo, y también supera a la cifra de 17,9% observada en el segmento de asalariados formales de 25 a 34 años (Figura 19). Algo similar ocurre con la rama de Alojamiento y servicios de comida, que emplea al 12,8% de los asalariados formales de 18 a 24 años, cifra muy superior al 4% observado en el empleo asalariado formal total y al 5,4% observado entre asalariados formales de 25 a 34 años.

**Figura 18**

Distribución de asalariados formales de 18 a 24 años por rama de actividad económica (%)



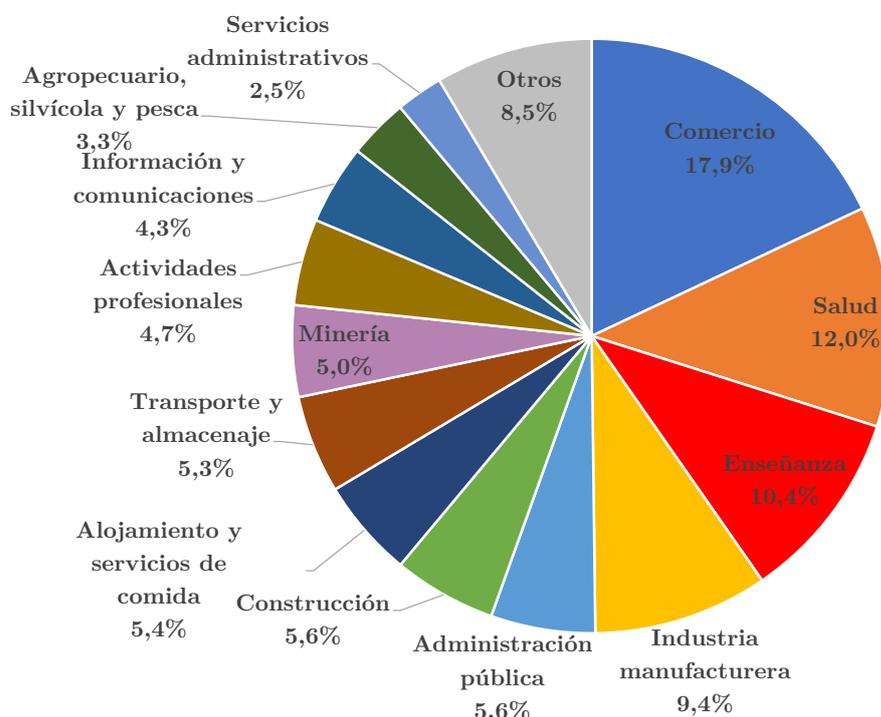
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

De esta manera, existen diferencias relevantes en el tipo de actividad económica que ejercen los asalariados formales jóvenes y los adultos jóvenes. Entre los asalariados formales de 25 a 34 años la segunda y tercera rama con mayor porcentaje son Salud y Enseñanza, respectivamente, tal como se observa en la

Figura 19. Estos servicios se caracterizan por una elevada prevalencia de ocupaciones de alta calificación. Así, la transición de la juventud a la adultez implica diferencias relevantes en el tipo de actividad en que se emplean las personas, ganado relevancia entre los adultos actividades con mayor concentración de ocupaciones de alta calificación. La mayoría de los jóvenes en cambio tienen acceso a actividades que tienden a concentrarse más en empleos de mediana o baja calificación.

**Figura 19**

Distribución de asalariados formales de 25 a 34 años por rama de actividad económica (%)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

### Principales ocupaciones

Para conocer en mayor profundidad a los segmentos de asalariados formales de 18 a 24 años y de 25 a 34 años se realiza una exploración a nivel de ocupación en base a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) con detalle a 4 dígitos<sup>8</sup> usando datos procesados de la Encuesta CASEN 2022.

<sup>8</sup> En este caso el detalle a nivel 4 dígitos se refiere a la clasificación por grupo ocupacional con un nivel de profundidad mayor a las clasificaciones a 1, 2 y 3 dígitos. A modo de ejemplo, en la CIUO-08 el grupo ocupacional 8 corresponde a Operadores de instalaciones y máquina y ensambladores, que corresponde a la clasificación a 1 dígito. En el grupo 83 (detalle a 2 dígitos) están los conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles. Bajo el código 832

Las Tablas 7 y 8 muestran el porcentaje que representa la ocupación correspondiente en el empleo asalariado formal de 18 a 24 años y el empleo asalariado formal de 25 a 34 años, respectivamente.

**Tabla 7**  
**Porcentaje que representa la ocupación respectiva en el empleo asalariado formal de personas de 18 a 24 años**

Vendedores y asistentes de venta en tiendas	8,3
Vendedores de entradas y cajeros de comercio	5,5
Encargados del control de abastecimiento e inventario	5,0
Guardias de seguridad	4,2
Reponedores de estanterías	3,6
Obreros de explotaciones agrícolas	3,4
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	3,0
Garzones	2,5
Técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería	2,1
Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	1,7
Otras	60,6

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta CASEN 2022

---

(detalle a 3 dígitos) están los conductores de automóviles, camionetas y motocicletas. Finalmente, en el 8322 (4 dígitos) están quienes ejercen como conductores de automóviles, taxis y camionetas.

**Tabla 8**  
**Porcentaje que representa la ocupación respectiva en el empleo**  
**asalariado formal de personas de 25 a 34 años**

Vendedores y asistentes de venta en tiendas	4,2
Técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería	2,5
Encargados del control de abastecimiento e inventario	2,4
Guardias de seguridad	2,4
Profesores de educación básica	2,1
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	2,0
Enfermeros profesionales	1,9
Vendedores de entradas y cajeros de comercio	1,9
Obreros de explotaciones agrícolas	1,6
Reponedores de estanterías	1,6
Contadores	1,5
Secretarios administrativos y ejecutivos	1,4
Ingenieros civiles, ingenieros en construcción y constructores civiles	1,4
Técnicos en educación parvularia	1,4
Conductores de camiones pesados	1,3
Cocineros	1,1
Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	1,1
Psicólogos	1,1
Profesionales del trabajo social	1,1
Analistas de sistemas	1,0
Educadores para necesidades especiales	1,0
Profesores de educación media	1,0
Otras	63,1

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta CASEN 2022

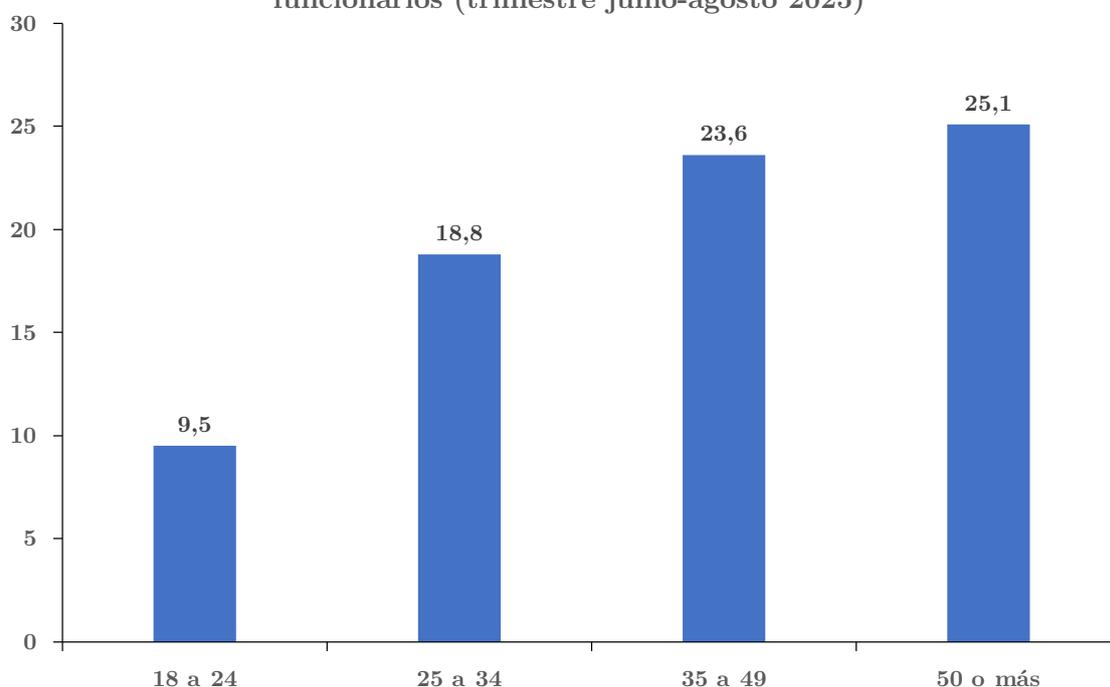
En el segmento de asalariados formales de 18 a 24 años las ocupaciones con mayor peso son vendedores y asistentes de venta en tienda, vendedores de entradas y cajeros de comercio, encargados del control de abastecimiento e inventarios, guardias de seguridad y reponedores de estanterías. En el segmento de asalariados formales de 25 a 34 años las ocupaciones con mayor peso son vendedores y asistentes de venta en tienda, técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería, encargados del control de abastecimiento e inventarios, guardias de seguridad y profesores de educación básica.

## Participación en sindicatos o asociaciones de funcionarios

Las cifras revelan que la participación de los asalariados formales en sindicatos o asociaciones de funcionarios aumenta a medida que se incrementa la edad (Figura 20). Al trimestre junio-agosto 2025 sólo el 9,5% de los asalariados formales de 18 a 24 años participaba en alguna de estas organizaciones de trabajadores, cifra que se eleva a 18,8% en el segmento de 25 a 34 años, a 23,6% en el de 35 a 49 años y a 25,1% en el de 50 años o más.

**Figura 20**

Porcentaje de los asalariados formales del segmento etario respectivo que participa en un sindicato o asociación de funcionarios (trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

## Ingresos laborales

Los datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2024 del INE muestran que los asalariados formales de 18 a 24 años obtienen en promedio un ingreso de la ocupación principal de \$605.357, cifra que se eleva a \$942.045 entre los asalariados formales de 25 a 34 años (ver Tabla 9). Este es un elemento relevante de la transición de la juventud a la adultez: la capacidad de generación de ingresos aumenta tanto por la posibilidad de acceder a ocupaciones de mayor calificación (especialmente entre quienes accedieron a estudios superiores) como por el hecho de ir ganando experiencia laboral y aprendizaje en el trabajo.

Las cifras también dan cuenta de que en ambos segmentos etarios los proveedores principales del hogar obtienen ingresos laborales considerablemente mayores a quienes no ejercen ese rol, en línea con el hecho de que los primeros privilegian empleos en donde se puedan obtener ingresos más altos (aunque también el resultado está influido porque quienes obtienen ingresos más altos tienen mayor probabilidad de ejercer este rol). En cualquier caso, en el segmento de 25 a 34 años los ingresos laborales son más altos que en el segmento de 18 a 24 años tanto entre quienes cumplen el rol de proveedor principal del hogar como entre quienes no ejercen dicho rol.

**Tabla 9**

**Ingreso de la ocupación principal de asalariados formales por tramo etario según rol de proveedor principal del hogar (pesos octubre de 2024)**

	Total	Proveedor	No proveedor	Diferencia % de no proveedores respecto a proveedores
18 a 24	\$605.357	\$967.632	\$538.296	-44,4
25 a 34	\$942.045	\$1.110.475	\$814.681	-26,6

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE 2024

Prevalencia de asalariados formales del sector privado de jornada completa afectos al salario mínimo

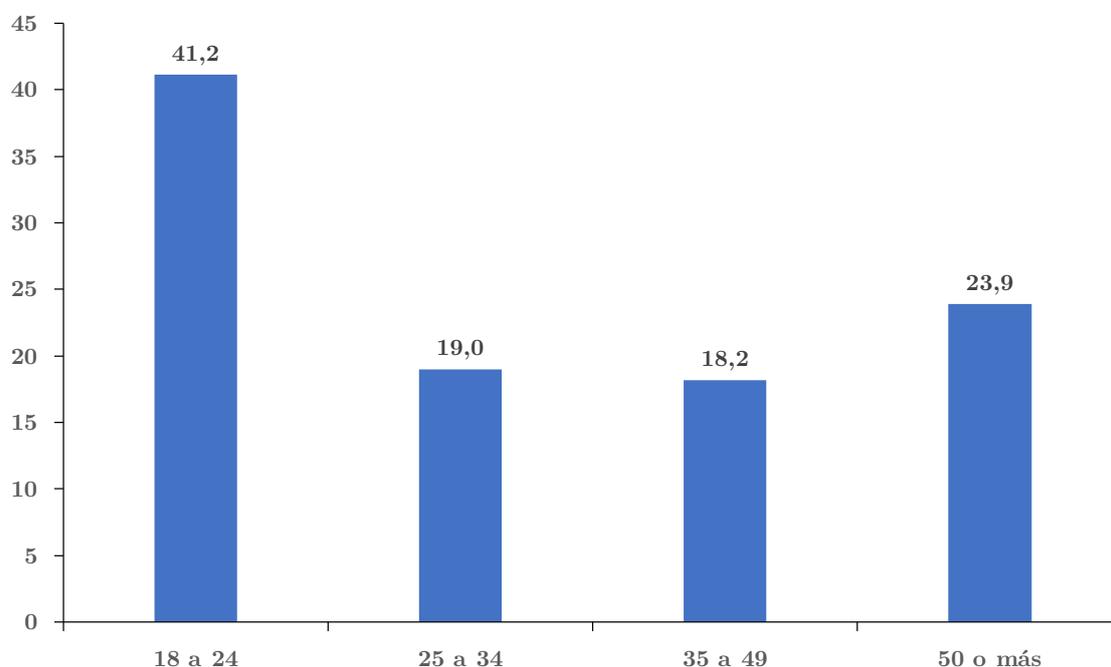
Un elemento relevante de la caracterización es evaluar la prevalencia de trabajadores que están afectos al salario mínimo. En este caso el análisis no se realiza para todos los asalariados formales, sino que sólo se consideran a los asalariados formales del sector privado, ya que la legislación de salario mínimo únicamente afecta a este segmento de trabajadores. Asimismo, sólo se consideran a trabajadores de jornada completa, esto es, que trabajan 30 horas habituales o más a la semana.

Cuando se analiza la prevalencia de asalariados formales del sector privado que trabajan jornada completa afectos al ingreso mínimo mensual (IMM) por tramo etario, se observa que, esta es considerablemente más alta entre los jóvenes de 18 a 24 años (Figura 21). En efecto, en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2024 del INE se encuentra que en dicho segmento el 41,2% está afecto al IMM, cifra muy superior al 19% observado en el segmento de 25 a 34 años, al 18,2% en el segmento de 35 a 49 años y al 23,9% en el de 50

años o más. Este resultado no es sorprendente desde el punto de vista económico, pues uno de los componentes del capital humano es la experiencia laboral y, mientras mayor sea esta es más factible acceder a una mejor remuneración. Dado que por definición los jóvenes tienen nula o poca experiencia laboral, este segmento tiende a tener una mayor prevalencia de trabajadores afectos al IMM en comparación a otros grupos etarios. Así, la transición de la juventud a la adultez se caracteriza también por una mayor probabilidad de acceder a empleos con mayor capacidad de generación de ingresos laborales.

**Figura 21**

Porcentaje de asalariados formales del sector privado que trabajan jornada completa afectos al IMM por tramo etario

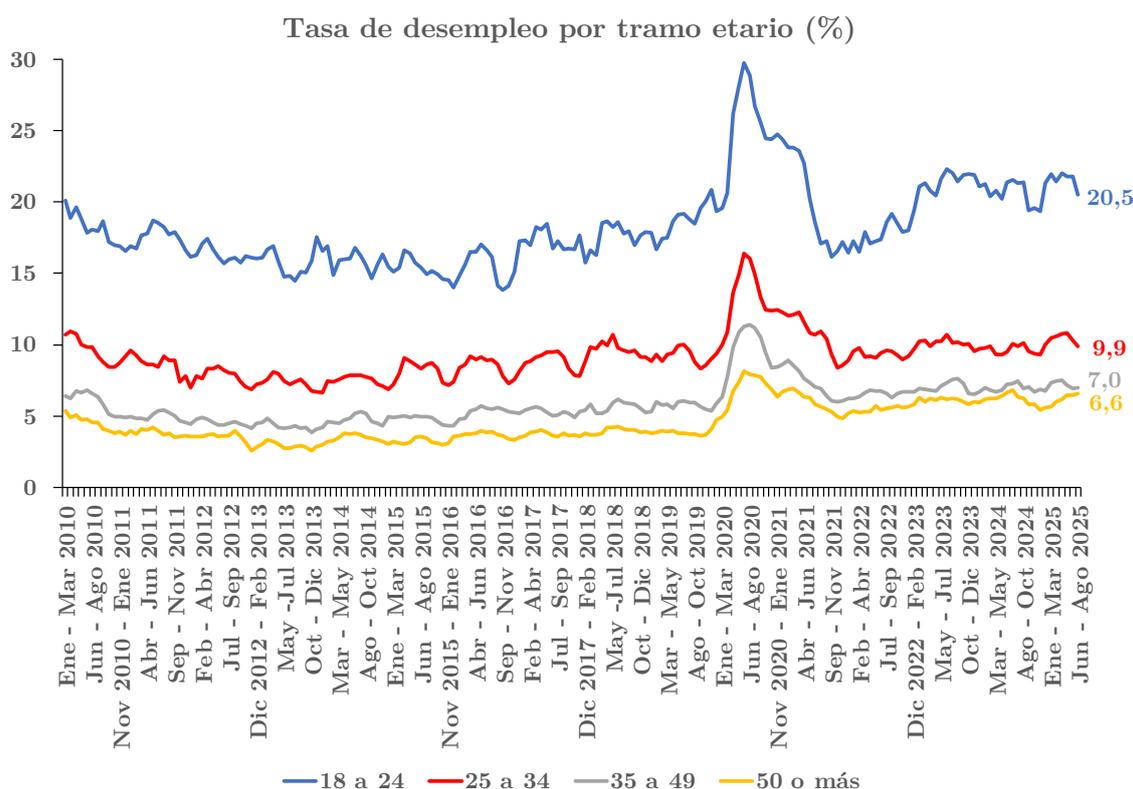


Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE 2024

### III.3 Desempleo juvenil y sus determinantes

Si bien es positivo que haya una mayor proporción de la población juvenil que está fuera de la fuerza laboral por razones de estudio, puesto que ello implica la posibilidad de contar con una fuerza laboral con mayor nivel de capital humano, quienes sí participan en la fuerza laboral enfrentan serias dificultades para lograr la empleabilidad. En efecto, uno de los rasgos más relevantes en materia laboral en el segmento de jóvenes es su elevada tasa de desempleo en comparación a otros grupos etarios, como se observa en la Figura 22.

Figura 22



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Como se aprecia en la Figura 22 la tasa de desempleo juvenil es persistentemente más alta que la del resto de los segmentos etarios -y ésta tiende a ser menor mientras mayor es la edad-, independiente de la fase del ciclo económico en que se encuentre el país, lo que da cuenta de que es un fenómeno de carácter eminentemente estructural. Al trimestre junio-agosto 2025 la tasa de desempleo de los jóvenes de 18 a 24 años se ubicó en 20,5%, muy superior al 9,9% observado en el segmento de 25 a 34 años, al 7% del segmento de 35 a 49 años y al 6,6% del segmento de 50 años o más.

Esta situación deja a este segmento poblacional en una situación de vulnerabilidad, ya que la transición de la etapa escolar hacia el empleo es fundamental para el desarrollo de una persona joven y puede tener consecuencias duraderas.

¿Por qué se observa tanto en Chile como en la mayoría de los países que la tasa de desempleo juvenil es considerablemente superior a la de los adultos? ¿Cuáles son las características específicas de este segmento que generan este fenómeno?

A continuación se discuten algunos de los factores fundamentales que explican por qué los jóvenes tienden a tener una mayor tasa de desempleo que otros segmentos etarios.

## Menor experiencia laboral respecto a otros segmentos etarios

Un factor muy relevante es que los jóvenes, desde el punto de vista de la teoría del capital humano<sup>9</sup>, tienen desventaja respecto a grupos etarios mayores debido a la carencia de componentes distintos a la educación, como son la experiencia y el entrenamiento adquirido en el trabajo, lo que los puede llevar a ser excluidos a la hora de seleccionar personal. Contratar a alguien sin experiencia alguna en un empleo significa tener que destinar recursos para el aprendizaje, lo que puede significar un costo adicional para el empleador en comparación con trabajadores con mayor experiencia. Adicionalmente, la falta de experiencia genera mayor incertidumbre en el empleador sobre la productividad del trabajador, puesto que no hay forma de monitorear el desempeño en trabajos anteriores. De esta manera, se reducen las posibilidades de ejercer un empleo y por ende, de poder exhibir experiencia en el currículum, generando así el conocido círculo vicioso de la “falta de experiencia”. Así, no es sorprendente que la evidencia encuentre que la experiencia laboral es un factor relevante a la hora de evitar el desempleo (Flek, Hála y Mysíková, 2019), lo que implica una desventaja relativa en desmedro de los jóvenes.

## Rol de los sistemas educacionales

En este sentido, el rol de los sistemas educativos y su influencia en la transición de la escuela al trabajo es sumamente relevante. La evidencia muestra que los países que cuentan con sistemas educacionales en donde hay links estrechos entre la escuela y los empleadores tienden a mostrar tasas de desempleo juveniles menores (tanto en nivel como en términos relativos al desempleo adulto) que aquellos con sistemas de educación secuenciales, en donde el entrenamiento práctico y la experiencia laboral comienzan únicamente después de haber finalizado la educación general. Un ejemplo exitoso del primer tipo es el sistema de aprendizaje dual, característico de países como Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, que combina el aprendizaje teórico en la escuela con la práctica en la empresa, lo que facilita la transición de la etapa escolar al trabajo<sup>10</sup>. La ventaja de la práctica es que el empleador ya conoce las características personales y las habilidades de los jóvenes porque ya han recibido entrenamiento y han trabajado en la empresa, lo que reduce los costos de reclutamiento. No es raro que personas que fueron aprendices en un lugar luego se desempeñen como trabajadores ahí mismo. Así, este esquema contrarresta de mejor manera los problemas acarreados

---

<sup>9</sup> Ver Becker (1964) y Mincer (1974).

<sup>10</sup> Para una discusión más detallada ver Zimmermann et al (2013), Eichhorst et al (2015), Pastore (2018).

de la brecha de experiencia juvenil, inherente a los sistemas de educación secuenciales. En efecto, la evidencia empírica muestra que los sistemas duales contribuyen a tener menores tasas de desempleo juvenil, periodos de desempleo de menor duración y mayor inserción en empleos estables (Winkelmann, 1996; van der Velden, Welters y Wolbers, 2001; Gangl, 2003; Breen, 2005; Quintini y Manfredi, 2009; O'Higgins, 2012). Un ingrediente clave para el éxito de los sistemas duales es que existan suficientes incentivos a la participación activa de los empleadores que son los que proveen los puestos para la formación de aprendices (Quintini, Martin y Martin, 2007).

Algunos autores han sugerido que más que la experiencia total en el mercado laboral es la baja permanencia en un empleo específico lo que generaría una mayor tasa de desempleo juvenil que los adultos. La permanencia en un empleo sería un factor que incrementa el capital específico en el trabajo, generando diferencias de productividad, lo que lleva a una menor tasa de separación con la edad y por ende, a un menor desempleo (Mincer y Jovanovic, 1979; Leighton y Mincer, 1982).

### Institucionalidad y regulaciones laborales

La institucionalidad laboral y las regulaciones asociadas también inciden en una mayor tasa de desempleo juvenil o menores oportunidades de empleo respecto a otros grupos etarios, lo que ha sido mostrado tanto en la evidencia internacional (Scarpetta, 1996; Partridge y Partridge, 1998; Jimeno y Rodriguez-Palenzuela, 2002; Gomez-Salvador y Leiner-Killinger, 2008; Djankov y Ramalho, 2009; Feldmann, 2009; Bernal-Verdugo, Furceri y Guillaume, 2012; Marelli, Choudhry y Signorelli, 2013) como en la del caso chileno (Paredes y Riveros, 1989; Montenegro y Pagés, 2004; Bravo, 2005; Pagés y Montenegro, 2007). Así por ejemplo, la indemnización por años de servicio genera una distorsión en contra de los más jóvenes, puesto que en caso de ajuste de personal, será más costoso desvincular a quienes llevan más años en la empresa, por lo que puede sesgar la decisión a prescindir de los trabajadores más jóvenes, ya que el costo de despido es menor. De igual manera, la legislación de salario mínimo afecta especialmente al segmento juvenil debido a que dicho salario se vuelve restrictivo cuando su valor está desalineado con la productividad laboral del trabajador, lo cual es más probable precisamente en los segmentos de menor calificación y experiencia, como es el caso de los jóvenes. Con todo, dicho desajuste no necesariamente se traduce en desempleo, sino que puede llevar a empleo informal.

## Baja prevalencia de proveedores principales del hogar, apoyo de los padres y menos compromisos financieros

Como se mostró previamente, en comparación con otros grupos etarios, entre los jóvenes hay menor prevalencia de personas que ejercen el rol de proveedor principal del hogar. Los jóvenes suelen tener menos compromisos financieros y tener mayores posibilidades de contar con la ayuda y protección de los padres, haciendo menos complejo sortear una situación de desempleo<sup>11</sup>.

El tener que responder por las necesidades de miembros financieramente dependientes dentro del hogar hace que las personas muestren un mayor temor a estar en estatus de desocupación debido al deterioro que dicha situación puede provocar en el ingreso familiar, por lo que pueden estar más dispuestas a tolerar características poco atractivas de los empleos y a transitar hacia formatos de empleo más precarios en una situación de pérdida de trabajo. Los jóvenes al estar en una etapa de la vida distinta, en la que suelen tener menos responsabilidades como soporte del ingreso de personas dependientes, tienen menos necesidad de tolerar condiciones laborales poco atractivas y por ende, estar menos temerosos de enfrentar una situación de desempleo. En este mismo sentido, las consideraciones sociales pueden terminar inclinando la balanza en contra de los jóvenes a la hora de hacer ajustes de personal, puesto que a menudo no están casados ni tienen hijos. Así, quien toma las decisiones de contratación y desvinculación puede considerar el hecho de que el trabajador tenga o no un núcleo familiar cuyo sustento económico depende de la fuente de trabajo para finalmente tomar una resolución.

Las cifras muestran que la elevada tasa de desempleo de los jóvenes en comparación a los segmentos etarios de mayor edad se atenúa significativamente entre quienes ejercen el rol de proveedor principal del hogar. La Figura 23 exhibe la tasa de desempleo al trimestre junio-agosto 2025 por rango etario desglosado según el ejercicio del rol de proveedor económico principal del hogar. Entre los jóvenes de 18 a 24 años que ejercen el rol de proveedor principal del hogar la tasa de desempleo se ubicó en 7,8%, sólo 3 puntos porcentuales (pp) superior a la tasa de desempleo de los proveedores principales del hogar a nivel agregado, que se ubicó en 4,8%. En cambio, entre los jóvenes de 18 a 24 años que no ejercen el rol de proveedor principal del hogar la tasa de desempleo se empinó hasta el 22,2%, cifra que supera en 9,2 pp a la tasa de desempleo de quienes no ejercen el rol de proveedor principal del hogar a nivel agregado, que se ubicó en 13%. Así, la mayor tasa de desempleo de los jóvenes está asociada en parte a que la mayoría de este grupo etario no ejerce el rol de proveedor principal del hogar y quienes no ejercen

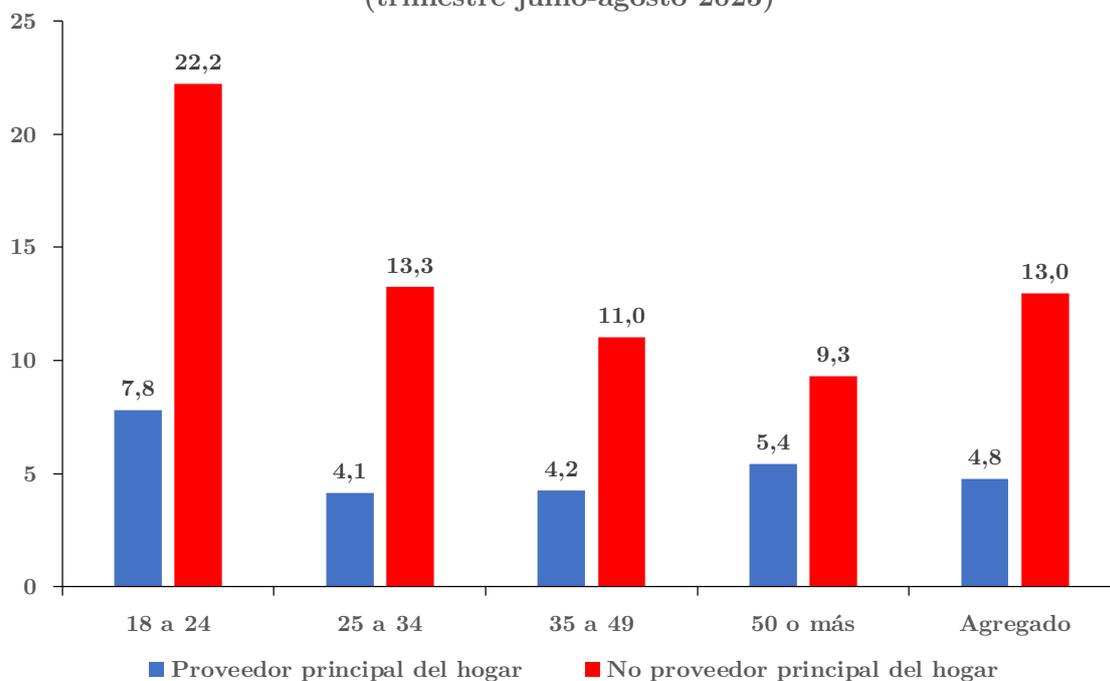
---

<sup>11</sup> Ver por ejemplo, Celik (2008) y Filandri et al (2016).

dicho rol exhiben una tasa de desempleo significativamente mayor a sus contrapartes.

**Figura 23**

Tasa de desempleo por rango etario según rol de proveedor principal del hogar  
(trimestre junio-agosto 2025)



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

### Prevalencia de contratos de trabajo temporales y desempleo

Muchas personas creen que el desempleo proviene principalmente de trabajadores que fueron despedidos de su último empleo. Sin embargo, esto sólo explica una porción minoritaria del desempleo. En efecto, las cifras revelan que el grueso del desempleo corresponde a cesantes que terminaron su último empleo porque terminó el plazo o concluyó el trabajo que estaba realizando (fin del contrato, proyecto, reemplazo, etc.), tal como se aprecia en la Tabla 10. En ella se observa que, al trimestre junio-agosto 2025, el 55,5% de los cesantes terminaron su último empleo porque finalizó el plazo o concluyó el trabajo que estaba realizando, mientras que el 20,5% de los cesantes concluyó su último empleo porque fueron despedidos. En el segmento de 18 a 24 años el 68,2% de los cesantes terminaron su último empleo porque finalizó el plazo o concluyó el trabajo que estaba realizando, mientras que sólo el 8,2% de los cesantes lo están porque fueron despedidos. Por su parte, en el segmento de 25 a 34 años el 55,9% de los cesantes terminaron su último empleo porque finalizó el plazo o concluyó el trabajo que

estaba realizando, mientras que el 20% de los cesantes concluyó su último empleo por haber sido despedidos.

**Tabla 10**

**Descomposición del desempleo y de los cesantes según razones de término de su último empleo: total y segmentos de 18 a 24 años y de 25 a 34 años (trimestre junio-agosto 2025)**

	Total	18 a 24	25 a 34
<i>Descomposición del desempleo:</i>			
Buscan trabajo por primera vez	71.472	39.341	24.451
Cesantes	804.409	107.831	233.064
<i>Desglose de cesantes por razón de término de su último empleo:</i>			
Despido	165.084	8.831	46.581
Renuncia	128.968	21.383	41.826
Fin del contrato, proyecto, reemplazo, faena, etc.	446.393	73.555	130.268
Otros motivos	63.964	4.062	14.389

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

De esta manera, aquellos segmentos que tienen una mayor prevalencia de contratos a plazo definido también es más probable que tengan una mayor tasa de desempleo. Este resultado es intuitivo, toda vez que quienes son parte de la fuerza de trabajo y se termina el plazo de su contrato de trabajo o su contrato finaliza por haberse concluido el trabajo que le dio origen, deberán realizar esfuerzos de búsqueda de empleo para lograr nuevamente la empleabilidad. Precisamente uno de los atributos de la contratación a plazo indefinido es una mayor estabilidad laboral, lo que redundaría en menores tasas de desempleo. Como se mostró en la Figura 16 entre los asalariados formales jóvenes de 18 a 24 años el 33,1% tiene un contrato a plazo definido, superando considerablemente a lo observado en segmentos de mayor edad, lo que ayuda a explicar que también tenga una tasa de desempleo más alta.

#### Ciclo económico y desempleo juvenil

Por otra parte, si bien lo discutido hasta ahora da cuenta de que el fenómeno del elevado desempleo juvenil obedece esencialmente a factores estructurales, las fluctuaciones económicas son particularmente relevantes para los jóvenes en determinar sus posibilidades de éxito en materia de inserción laboral. Existe bastante evidencia de que el desempleo juvenil es más sensible al ciclo económico que el desempleo de grupos etarios de mayor edad (Clark y Summers, 1981;

OCDE, 2008; Bell y Blanchflower, 2011; Choudhry, Marelli y Signorelli, 2012; Hutengs y Stadtmann, 2014; Dietrich y Möller, 2016; Dunsch, 2017).

Esta mayor sensibilidad de la tasa de desempleo juvenil al ciclo se debe a varias razones. Una responde a la mayor concentración de este grupo etario en empleos temporales. Como se vio en la Figura 16, el 33,1% de los asalariados formales jóvenes en Chile al trimestre junio-agosto 2025 estaba empleado con un contrato con una fecha de término definida, cifra muy superior a lo observado entre los asalariados formales de los tramos etarios de mayor edad. Esto también explica una mayor tasa de desempleo entre los jóvenes, porque para el empleador es más fácil no renovar contrato cuando la situación económica se complica, así el ajuste ocurre en forma natural vía no renovación en vez de despedir. Por cierto que una situación económica debilitada suele hacer inevitable los despidos, pero es menos costoso para el empleador comenzar por recortar la planilla a través de la mera expiración de contratos temporales.

Las debilidades que presenta este segmento etario en comparación al resto, esto es, la menor experiencia y calificaciones, se exageran en periodos de escasez de puestos de trabajo, al haber mayor competencia por obtenerlos con otros trabajadores más aventajados en dichos atributos. A su vez, se despide relativamente más (o no se renueva contrato) a los jóvenes porque la pérdida de capital humano y específico es menor respecto a otros segmentos etarios. De igual manera, las regulaciones laborales pueden agravar el problema del desempleo juvenil en episodios de crisis, puesto que dichas regulaciones como se discutió antes suelen ser restrictivas precisamente para los jóvenes haciendo que el costo de ellas recaiga desproporcionadamente en este segmento etario (Kawaguchi y Murao, 2012).

### Efectos del desempleo juvenil

¿Por qué el desempleo es más grave en esta etapa que en otras? La evidencia encuentra que el desempleo en la juventud tiene efectos negativos duraderos (aunque decrecientes) hacia el futuro, al afectar la trayectoria de ingresos. En efecto, los periodos de desempleo generan penalidades en los salarios cuando posteriormente las personas logran obtener un empleo, lo que se debería, entre otras razones, al impacto negativo en la acumulación de capital humano debido a que se pierde la posibilidad de obtener formación en el trabajo y a los efectos de señalización negativos en el mercado laboral que produce el haber estado desempleado (Ellwood, 1982; Gregg y Tominey, 2005; Mroz y Savage, 2006; Gartell, 2009; Oreopoulos, von Wachter y Heisz, 2012; Ghirelli, 2015; Möller y Umkehrer, 2015). Con todo, estos efectos debiesen ser más relevantes en el caso de los jóvenes desempleados que no están estudiando, los cuales equivalen al 68,2% de los desempleados de 18 a 24 años.

De esta manera, el fenómeno del desempleo juvenil es de mayor magnitud que en el resto de los segmentos etarios (especialmente entre quienes no ejercen el rol de proveedor principal del hogar) y tiene potenciales consecuencias negativas perdurables en el tiempo para la mayoría de este segmento, lo que justifica poner énfasis en términos de políticas públicas en él.

#### IV. Situación laboral, acceso a financiamiento y protección ante contingencias

La situación laboral influye de manera decisiva en la capacidad de las personas para responder ante contingencias de la vida.

Normalmente en los empleos dependientes formales es donde se realizan cotizaciones para la seguridad social lo que facilita enfrentar precisamente las distintas contingencias asociadas a la seguridad social. En Chile, sólo los independientes que emiten boleta de honorarios están obligados a cotizar, mientras que el resto de los independientes está eximido de esta obligación.

Sin embargo, el acceso a financiamiento también es un factor relevante a la hora de enfrentar contingencias. Así, uno de los atributos asociados a la capacidad de acceder al crédito es la posibilidad de poder enfrentar de mejor manera contingencias de la vida. Esta sección se enfoca en esta arista en particular.

Las cifras procesadas de la Encuesta de Protección Social (EPS) 2023 de la Subsecretaría de Previsión Social reportadas en las Tablas 11, 12, 13 y 14 revelan que hay diferencias según el estatus ocupacional y el tipo de empleo en el acceso a instrumentos financieros para obtener financiamiento.

**Tabla 11**  
**Porcentaje del segmento respectivo que posee línea de crédito bancaria**

	18 a 24 años	25 a 34 años
Ocupados	7,7	23,3
Asalariado formal	10,1	28,2
Asalariado informal	3,0	9,4
Cuenta propia informal	3,3	3,7
Desocupados	3,7	9,7
Inactivos	3,9	6,5

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta de Protección Social 2023 de la Subsecretaría de Previsión Social

**Tabla 12**  
**Porcentaje del segmento respectivo que posee tarjeta de crédito bancaria**

	18 a 24 años	25 a 34 años
Ocupados	15,3	30,6
Asalariado formal	20,2	36,7
Asalariado informal	9,1	17,2
Cuenta propia informal	2,9	6,9
Desocupados	6,5	12,2
Inactivos	5,8	9,4

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta de Protección Social 2023 de la Subsecretaría de Previsión Social

**Tabla 13**  
**Porcentaje del segmento respectivo que tiene préstamo de consumo bancario**

	18 a 24 años	25 a 34 años
Ocupados	2,4	11,7
Asalariado formal	2,5	13,6
Asalariado informal	1,4	4,9
Cuenta propia informal	2,5	4,3
Desocupados	1,0	5,7
Inactivos	0,5	1,9

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta de Protección Social 2023 de la Subsecretaría de Previsión Social

**Tabla 14**  
**Porcentaje del segmento respectivo que tiene crédito social de las CCAF**

	18 a 24 años	25 a 34 años
Ocupados	1,3	3,3
Asalariado formal	1,8	4,0
Asalariado informal	0,0	2,8
Cuenta propia informal	1,6	1,6
Desocupados	0,1	2,0
Inactivos	0,1	0,8

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta de Protección Social 2023 de la Subsecretaría de Previsión Social

Las cifras muestran que el acceso a instrumentos de financiamiento entre los adultos jóvenes es mayor que el de los jóvenes. Las cifras también muestran que quienes están ocupados tienen, en general mayor acceso a ellos, en comparación a quienes están desocupados o inactivos. Sin embargo, cuando se desglosa entre las principales categorías de empleo, existen diferencias considerables entre los asalariados formales y otros tipos de empleo como los asalariados informales o los trabajadores por cuenta propia informales. Así, por ejemplo, entre los ocupados de 18 a 24 años el 15,3% tiene tarjeta de crédito bancaria, superior al 6,5% observado entre los desocupados de ese rango etario y al 5,8% entre los inactivos de ese segmento. Sin embargo, al separar por tipo de empleo se aprecia que el 20,2% de los asalariados formales jóvenes tiene acceso a este instrumento financiero, cifra que se reduce a 9,1% entre los asalariados informales y a sólo 2,9% entre los trabajadores por cuenta propia informal de ese segmento etario. En consecuencia, la mayor prevalencia de acceso a instrumentos financieros entre los ocupados se debe fundamentalmente al mayor acceso que otorga el tener un empleo asalariado formal. En el tramo etario de 25 a 34 años se observa una situación similar: los asalariados formales tienen un mayor acceso a instrumentos de financiamiento en comparación a desempleados, inactivos y otros segmentos de ocupados que son informales.

En definitiva, las cifras dan cuenta que no basta el mero hecho de estar ocupado para lograr un mayor acceso a instrumentos de financiamiento. En particular, quienes cuentan con empleo asalariado formal son los que tienen el mayor acceso. En la mayoría de los casos, segmentos como el empleo asalariado informal o cuenta propia informal tienen un acceso a estos instrumentos más semejante a lo observado entre desempleados e inactivos.

Otro aspecto relevante a evaluar es la posibilidad de acceder a financiamiento en caso de emergencia. Para analizar este punto se usan datos procesados de la EPS 2023. En dicha encuesta se pregunta “Si debido a una emergencia usted necesita conseguir en total medio año de ingreso de su hogar, ¿podría conseguir dicha suma de dinero en el plazo de un mes?”. Si las personas no contestan afirmativamente se les pregunta “¿Cuánto cree que podría conseguir?”, a lo cual pueden contestar que más de la mitad, la mitad, menos de la mitad, nada o no sabe/no responde. A través de estas preguntas es posible saber qué porcentaje podría conseguir financiamiento rápidamente ante una emergencia, ya sea la totalidad o una parte. La Tabla 15 reporta estos resultados, desglosados por estatus ocupacional para los 2 segmentos etarios de interés de este estudio.

Tabla 15

Si debido a una emergencia usted necesita conseguir en total medio año de ingreso de su hogar, ¿podría conseguir dicha suma de dinero en el plazo de un mes?

(% del segmento respectivo que declara que podría conseguir la totalidad o una parte)

	18 a 24 años	25 a 34 años
Ocupados	52,0	56,8
Asalariado formal	54,1	59,4
Asalariado informal	49,7	44,3
Cuenta propia informal	44,8	45,4
Desocupados	43,9	47,7
Inactivos	41,4	48,5

Excluye observaciones que no pudieron ser clasificadas

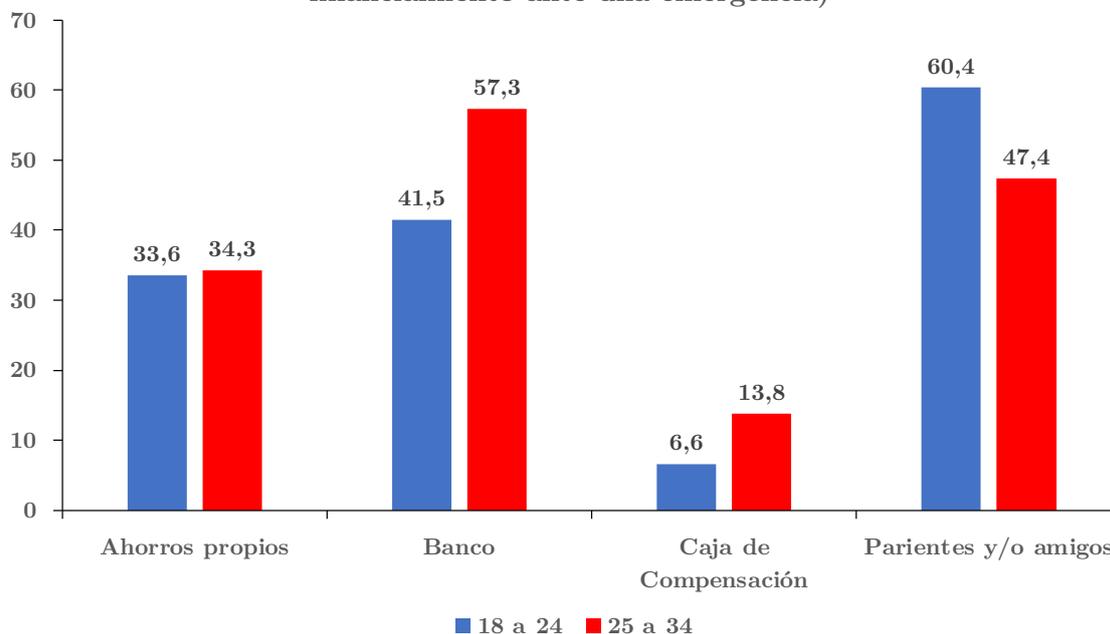
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta de Protección Social 2023 de la Subsecretaría de Previsión Social

Las cifras de la Tabla 15 muestran que tanto en el segmento de 18 a 24 años como en el de 25 a 34 años los asalariados formales exhiben un mayor porcentaje de personas que podría conseguir la totalidad o una parte de los fondos necesarios ante una emergencia, superando a lo observado entre desocupados, inactivos u otros tipos de empleo como los asalariados informales o los trabajadores por cuenta propia informales.

Considerando que los asalariados formales son el grupo con mayor prevalencia de personas que podrían conseguir fondos ante una emergencia se indaga a dónde acudirían para obtener ese monto. La Figura 24 muestra qué porcentaje de los asalariados formales que podrían obtener financiamiento ante una emergencia acudirían a la fuente respectiva.

**Figura 24**

Porcentaje que acudiría a la fuente respectiva para obtener recursos ante una emergencia por rango etario (% entre los asalariados formales que declaran poder contar con financiamiento ante una emergencia)



Excluye observaciones que no pudieron ser clasificadas

Pregunta de respuesta múltiple, por lo que la suma de las fuentes no suma 100%

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta de Protección Social 2023 de la Subsecretaría de Previsión Social

Las cifras de la Figura 24 muestran que entre los asalariados formales de 18 a 24 años que podrían contar con financiamiento ante una emergencia el 33,6% recurriría a ahorros propios para obtener los recursos en dicha situación, el 41,5% recurriría a un banco, el 6,6% a una caja de compensación y el 60,4% a parientes y/o amigos. En el caso del segmento de 25 a 34 años el 34,3% recurriría a ahorros propios, el 57,3% a un banco, el 13,8% a una caja de compensación y el 47,4% a parientes y/o amigos. Como se aprecia, en el segmento de adultos jóvenes asalariados formales se recurriría menos a parientes y/o amigos y más a un banco o caja de compensación ante una emergencia en comparación a los jóvenes.

## V. Encuesta de percepción sobre ámbitos laborales y protección ante contingencias entre jóvenes y adultos jóvenes

Las encuestas socioeconómicas a hogares existentes en Chile entregan información muy valiosa para medir y caracterizar el comportamiento del mercado laboral como también el acceso a los sistemas de seguridad social. Esta información cuantitativa es crucial y permite comprender aspectos muy relevantes referentes

a ella. Sin embargo, para una comprensión integral del mercado laboral y el acceso a protección ante contingencias en el segmento de jóvenes y adultos jóvenes, que permita la implementación de políticas públicas que mejoren la situación de este segmento, es esencial contar con información cualitativa sobre motivaciones y actitudes que no se encuentra disponible en las encuestas socioeconómicas a hogares con las que contamos en nuestro país. Así, esta información se torna un ingrediente complementario y esencial para lograr una adecuada comprensión de esta problemática.

Para poder contar con esta información se diseñó una encuesta que permite indagar en el segmento de asalariados formales jóvenes y adultos jóvenes sobre las decisiones laborales, el acceso a protección ante contingencias y la percepción sobre los sistemas de seguridad social en Chile. La encuesta diseñada por los autores de este estudio fue implementada por la plataforma de estudios de mercado Artool.

El periodo de levantamiento de la encuesta fue entre el 5 y el 20 de septiembre de 2025 y se aplicó a personas mayores de 18 años residentes en Chile. El método de muestreo fue selección aleatoria dentro de un panel online y el método de recolección de datos fue una encuesta autoadministrada vía online. El margen de error es de  $\pm 3,5\%$  (considerando un nivel de confianza del 95%) bajo supuestos de aleatoriedad simple.

La encuesta fue aplicada de manera generalizada a la población señalada anteriormente. Sin embargo, se realiza un set de preguntas que permite excluir, en primera instancia, a personas fuera de la fuerza de trabajo, desocupados y ocupados que no correspondan a las categorías de trabajadores asalariados.

Una vez filtrados estos segmentos de ocupados asalariados, se realiza un conjunto de preguntas para determinar la condición de formalidad. A estos trabajadores se les pregunta si su empleador cotiza por ellos en el sistema de salud y en el sistema previsional. Siguiendo los lineamientos de la Encuesta Nacional de Empleo, en este segmento de ocupados para ser considerado formal el trabajador debe mencionar que el empleador le cotiza en ambos sistemas mencionados. En otras palabras, basta que el trabajador mencione que el empleador no le cotiza en alguno de los sistemas para no ser considerado como trabajador formal. Finalmente, se realiza un filtro para delimitar la población objetivo a jóvenes y adultos jóvenes (18 a 24 años y 25 a 34 años), por lo que se excluyen a todas las personas que tengan 35 años y más.

Así, sólo los encuestados que fueron identificados a través de las preguntas como asalariados formales entre 18 y 34 años contestaron las preguntas que son el objeto de interés de este estudio.

A partir de estos filtros se logró obtener una muestra de 800 trabajadores asalariados formales entre 18 y 34 años. De estos, 255 (31,9%) corresponden a asalariados formales entre 18 a 24 años, mientras que 545 (68,1) tienen entre 25

a 34 años. El cuestionario consta de tres secciones, en la primera se consulta respecto de las características laborales y personales de las personas. En la segunda sección se indaga sobre las decisiones laborales, el acceso y protección ante contingencias y la visión de la seguridad social. Finalmente, se presenta una sección sobre la valoración de los beneficios de las cajas de compensación donde se aplica un set de preguntas diferenciadas según si la empresa donde trabajan los jóvenes y adultos jóvenes está adherida a alguna Caja de Compensación<sup>12</sup>.

### Características personales y laborales de los encuestados

En la Tabla 16 se presenta un resumen de las características personales de los encuestados. Se observa que, en el agregado, el 40,5% de los encuestados son hombres y el restante 59,5% son mujeres. Respecto al máximo nivel educativo alcanzado, la encuesta permitió segmentar a la población entre quienes cuentan con educación superior completa y quienes no. El 64,3% de los encuestados señalan que cuenta con este nivel educativo, este porcentaje es mayor entre los adultos jóvenes donde esta cifra alcanza al 70,8%.

A nivel geográfico, 49,9% de la muestra señala que reside en la región metropolitana, 24,4% corresponde a encuestados de las regiones del norte (XV, I, II, III, IV o V) y 25,8% a regiones del sur (VI, VII, VIII, XVI, IX, XIV, X, XI o XII).

**Tabla 16**  
**Porcentaje de encuestados según características personales**

Variables	%		
	Total	18 a 24 años	25 a 34 años
Hombres	40,5	38,8	41,3
Mujeres	59,5	61,2	58,7
Educación superior completa	64,3	50,2	70,8
Región Metropolitana	49,9	44,7	52,3
Regiones del norte (XV, I, II, III, IV o V)	24,4	25,5	23,9
Regiones del sur (VI, VII, VIII, XVI, IX, XIV, X, XI o XII)	25,7	29,8	23,9

\*Por motivos de redondeo, algunas categorías pueden no sumar exactamente 100%

Fuente: Elaboración propia

<sup>12</sup> El cuestionario completo se presenta en el Apéndice 1.

La Tabla 17 presenta un resumen de las características laborales que se obtienen a partir de la encuesta. El 73,7% de los encuestados son asalariados formales del sector privado cifra que es similar tanto para jóvenes y adultos jóvenes mientras que el restante 26,3% corresponde a asalariados formales del sector público. Respecto al tamaño de empresa donde trabajan los encuestados, el 69,9% trabaja en MiPymes (16% en microempresa, 28,1% en empresas pequeñas y 25,8% en empresas medianas) y el 30,1% trabaja en la gran empresa. Por tramo etario, se observa que los adultos jóvenes tienen una mayor inserción en la gran empresa (33,4%) respecto a los jóvenes (23,1%).

**Tabla 17**  
**Porcentaje de encuestados según características laborales**

	%		
	Agregado	18 a 24 años	25 a 34 años
Sector privado	73,7	73,3	73,9
Sector público	26,3	26,7	26,1
10 personas o menos	16,0	20,8	13,8
De 11 a 49 personas	28,1	31,4	26,6
De 50 a 199 personas	25,8	24,7	26,2
200 personas o más	30,1	23,1	33,4

\*Por motivos de redondeo, algunas categorías pueden no sumar exactamente 100%

Fuente: Elaboración propia

### Principales resultados

Se presenta un análisis de la percepción de los encuestados respecto de los sistemas de seguridad social, la percepción respecto al acceso y protección ante contingencias y las actitudes, motivaciones y decisiones laborales asociadas a la etapa de la transición de la juventud a la adultez.

Previo a la presentación de los resultados, es necesario definir lo que se entiende por seguridad social. En términos de la presente encuesta la definición de seguridad social es la siguiente:

“Se entiende por seguridad social al conjunto de medidas cuyo objetivo sea:

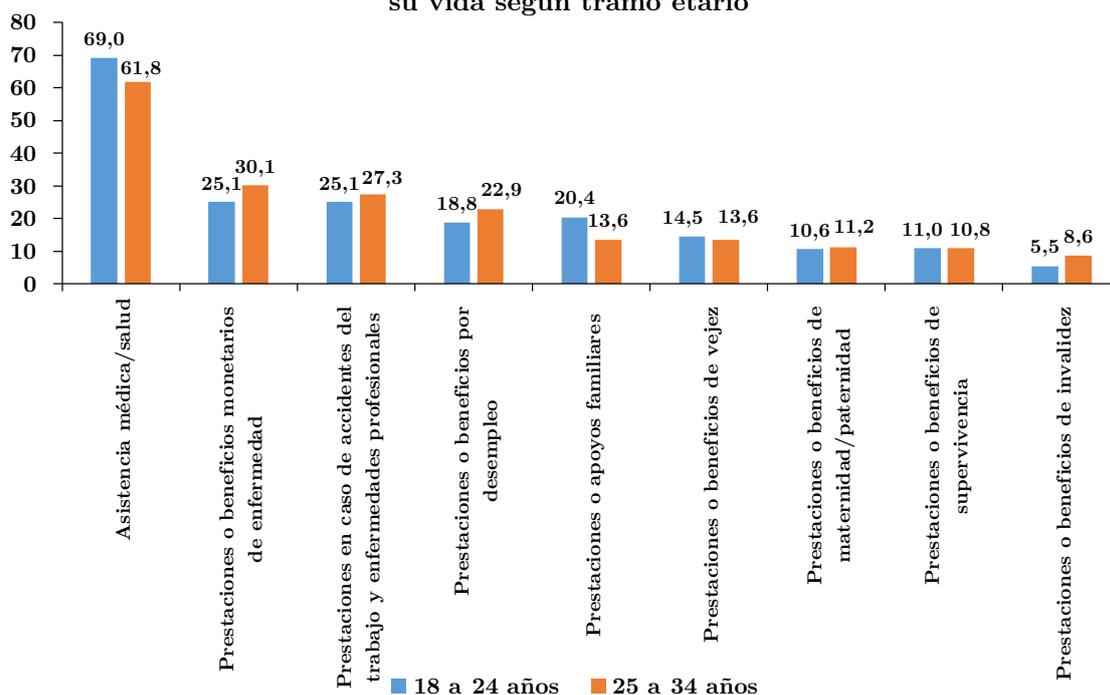
- i) **Proteger a las familias de las contingencias que generen una suspensión o reducción involuntaria de los ingresos del trabajo**, ya sea por desempleo, por la incapacidad de mantenerse laboralmente activo por edad avanzada, por invalidez o muerte del proveedor económico principal del hogar.

- ii) La provisión de la atención médica y protección de los ingresos ante contingencias de salud ya sea por accidente, enfermedad o maternidad/paternidad.”

Una vez aclarada las definiciones, se consulta a los encuestados respecto de cuál de las áreas de la seguridad social son las más prioritarias en este momento de su vida. Se observa que las áreas de la seguridad social más importantes para los encuestados están relacionadas con la salud. Para el 64,1% de los encuestados la asistencia médica/salud es el área de la seguridad social más mencionada entre las dos más prioritarias en este momento de su vida. Al desagregar por tramo etario, esta cifra asciende a 69% en el caso de los encuestados de 18 a 24 años, mientras que en el caso de los de 25 a 34 años el 61,8% menciona esta área dentro las dos más prioritarias (Figura 25).

**Figura 25**

**Porcentaje de encuestados que señala la respectiva área de la seguridad social entre las 2 más prioritarias en este momento de su vida según tramo etario**



Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar de importancia se presentan las prestaciones o beneficios monetarios de enfermedad donde el 25,1% de los encuestados de 18 a 24 años y el 30,1% de los encuestados de 25 a 34 años mencionan dicha área dentro las dos más importantes y en tercer lugar se presentan las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con el 25,1% de las menciones en el segmento de 18 a 24 años y el 27,3% en el segmento de 25 a 34 años. En el

otro extremo, las áreas de la seguridad social que fueron menos señaladas dentro las dos más prioritarias se encuentran las prestaciones o beneficios de maternidad/paternidad con 11% de las menciones en el segmento de 18 a 24 años y 10,8% en el segmento de 25 a 34 años, y las prestaciones o beneficios de supervivencia y de invalidez con 5,5% de las menciones en el segmento de 18 a 24 años y 8,6% de las menciones en el de 25 a 34 años.

En este contexto, las Cajas de Compensación aportan en diversas aristas de la seguridad social y complementan la cobertura de las contingencias que cubre la seguridad social. Esto permite a la mayoría de quienes tienen un empleo asalariado formal estar mejor protegido ante contingencias, puesto que la mayoría de quienes ejercen este formato laboral está afiliado a una Caja. En efecto, la Tabla 18 muestra que el 78,9% de los encuestados está afiliado a alguna Caja de Compensación, lo que se desglosa en 72,2% de los encuestados de 18 a 24 años y 82% de los encuestados de 25 a 34 años.

**Tabla 18**  
**Porcentaje de los encuestados según situación de afiliación a alguna**  
**Caja de Compensación de la empresa que le paga el sueldo según**  
**tramo etario**

	<b>Total</b>	<b>18 a 24 años</b>	<b>25 a 34 años</b>
Afiliado	78,9	72,2	82,0
No Afiliado	21,1	27,8	18,0

Fuente: Elaboración propia

Para quienes están afiliados, se consulta en primera instancia si estos conocen cada uno de los beneficios o servicios administrados u otorgados por la Caja de Compensación. En la Tabla 19 se muestra que los beneficios o servicios más conocidos en el segmento de afiliados de 18 a 24 años son los relacionados a descuentos en salud y licencias médicas donde el 75% y el 70,7% de los encuestados señala conocer cada uno de estos beneficios, respectivamente. En el segmento de afiliados de 25 a 34 años también son estos 2 ítems los más conocidos: los descuentos en salud son conocidos por el 80,5% de este segmento etario y las licencias médicas, conocidas por el 77,6%. El 56% de los encuestados de 18 a 24 años y el 69,1% de los encuestados de 25 a 34 años declara conocer el crédito social. En el segmento de 18 a 24 años el beneficio menos conocido es el de descuentos en educación y formación profesional, con sólo 41,3% de las menciones. En el de 25 a 34 años el beneficio menos conocido es el de turismo (hoteles y cabañas) con 55% de las menciones.

Tabla 19

**Porcentaje de los afiliados que señala conocer cada uno de los siguientes beneficios o servicios administrados u otorgados por la Caja de Compensación a la cual está afiliado según tramo etario**

	Total	18 a 24 años	25 a 34 años
Descuentos en salud	78,9	75,0	80,5
Licencias médicas	75,6	70,7	77,6
Asignación familiar	73,1	67,9	75,2
Crédito social	65,3	56,0	69,1
Descuentos en bienes y servicios para el hogar	54,4	49,5	56,4
Descuentos en deporte y recreación	52,8	46,2	55,5
Descuentos en educación y formación profesional	52,6	41,3	57,3
Turismo (hoteles y cabañas)	51,3	42,4	55,0

Fuente: Elaboración propia

Luego, se consulta a los afiliados respecto de cuáles son los dos beneficios o servicios administrados u otorgados por las Cajas de compensación que más valoran. Los resultados de la Tabla 20 muestran que, los descuentos en salud son los más valorados por los encuestados, tanto por los encuestados de 18 a 24 años, donde el 42,9% señala este beneficio como uno de los 2 más valorados, como por los encuestados de 25 a 34 años, donde el 42,7% lo menciona como uno de los 2 más valorados. En el segmento de 18 a 24 años el 27,2% señala a los descuentos en educación y formación profesional como uno de los 2 beneficios más valorados, mientras que en el segmento de 25 a 34 años el 40% señala al crédito social como uno de los 2 beneficios más valorados. El beneficio con menor cantidad de menciones entre 2 más valorados fue descuentos en deporte y recreación, que obtuvo sólo el 9,2% de las menciones en el segmento de 18 a 24 años y sólo el 10,1% de las menciones en el segmento de 25 a 34 años.

Tabla 20

**Porcentaje de los afiliados que señala que el beneficio o servicio administrado u otorgado por la Caja de Compensación, está entre los dos más valorados según tramo etario**

	Total	18 a 24 años	25 a 34 años
Descuentos en salud (farmacias, centros médicos y dentales, ópticas, etc)	42,8	42,9	42,7
Crédito social	35,8	25,5	40,0
Descuentos en educación y formación profesional (convenios en educación de pregrado y posgrado, capacitaciones y cursos en línea, diplomados, librerías, etc)	24,4	27,2	23,3
Licencias médicas	22,7	20,7	23,5
Descuentos en bienes y servicios para el hogar (alimentación, vestuario, cuidado personal, gas, electrodomésticos, gasolina, etc)	16,3	18,5	15,4
Turismo (hoteles y cabañas)	12,7	12,0	13,0
Asignación familiar	12,4	15,8	11,0
Descuentos en deporte y recreación (gimnasios, cine, restaurantes, buses interprovinciales, etc)	9,8	9,2	10,1
Otra	1,1	1,1	1,1

Fuente: Elaboración propia

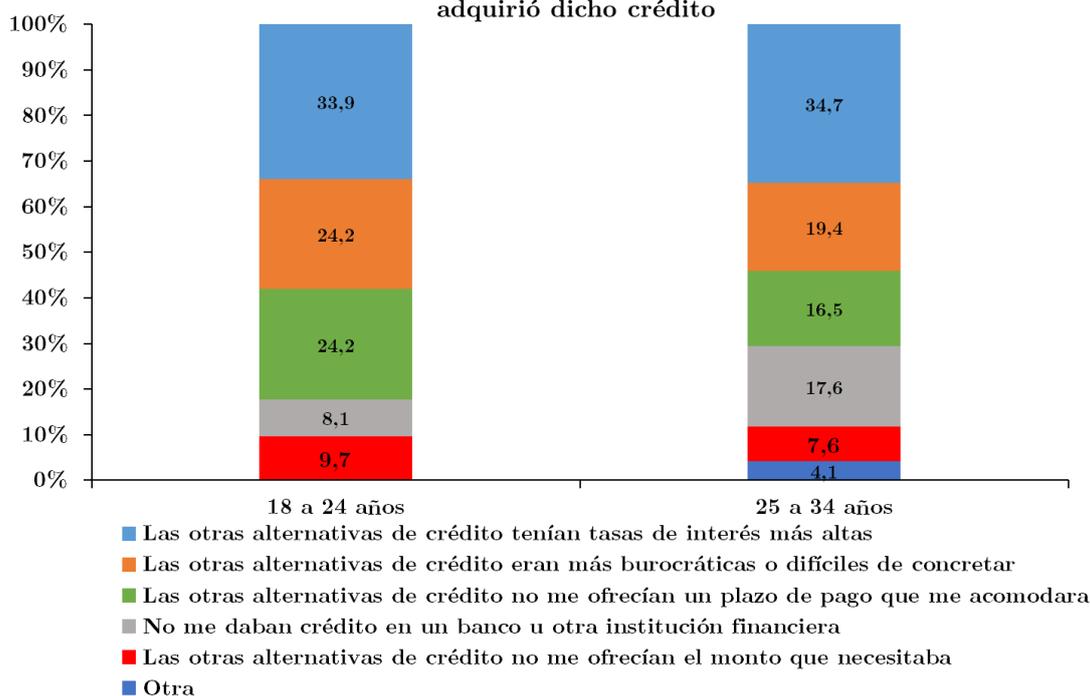
Como se aprecia, el beneficio más valorado por ambos segmentos etarios son los descuentos en salud, lo que da cuenta de que las Cajas otorgan beneficios que complementan la cobertura de las contingencias de salud, las cuales, tal como se mostró en la Figura 25, son las más prioritarias en materia de seguridad social tanto para jóvenes como adultos jóvenes.

El crédito social, es uno de los servicios más valorados de las Cajas de Compensación, en mayor cuantía por los adultos jóvenes. Tal como se discutió en la sección IV, el acceso a financiamiento es un factor que contribuye a estar mejor protegido ante contingencias. Las cifras de la encuesta revelan que el crédito social permite otorgar financiamiento cuando otras alternativas de crédito no están disponibles. A los afiliados que señalan que tienen un crédito social, se le pregunta por las razones por las que adquirió un crédito social con su Caja de Compensación en vez de hacerlo con un banco u otra institución financiera. Entre jóvenes y adultos jóvenes la principal razón es porque las otras alternativas de crédito tenían tasas de interés más altas. En el caso de los jóvenes esta cifra asciende a 33,9%, mientras que en el caso de los adultos jóvenes llega a 34,7% (Figura 26). El segundo lugar de las menciones en el caso de los jóvenes registra un empate con

24,2% cada una de las opciones “las otras alternativas de crédito eran más burocráticas o difíciles de concretar” y “las otras alternativas de crédito no me ofrecían un plazo de pago que me acomodara”. En el segmento de adultos jóvenes el 19,4% de las menciones recayó en “las otras alternativas de crédito eran más burocráticas o difíciles de concretar”, mientras que el 17,6% señala que la razón para adquirir un crédito social fue porque no le dieron un crédito en un banco u otra institución financiera.

**Figura 26**

Porcentaje de afiliados con crédito social según razones por las que adquirió dicho crédito



Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se pidió a los encuestados que califiquen la percepción de protección en las áreas de la seguridad social en una escala del 1 a 7 donde 1 es “pésimo” y 7 es “excelente”. Para esto se realiza la siguiente pregunta “¿Cuán protegido se siente usted en cada una de las siguientes áreas de la seguridad social en Chile?”.

Los resultados de la Tabla 21, muestran que la calificación en términos generales para las áreas de la seguridad social es regular situándose en un rango entre 4,1 y 4,8, con un rango entre 4,1 a 4,6 en el segmento de 18 a 24 años y entre 4,1 a 4,8 en el segmento de 25 a 34 años.

Tabla 21

Puntaje promedio de la percepción de protección en cada una de las áreas de la seguridad social según tramo etario (Escala del 1 al 7)

Área de la seguridad social	Total	18 a 24 años	25 a 34 años
Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	4,8	4,6	4,8
Asistencia médica/salud	4,7	4,6	4,8
Prestaciones o beneficios por desempleo	4,7	4,6	4,7
Prestaciones o beneficios de maternidad/paternidad	4,6	4,5	4,6
Prestaciones o beneficios de supervivencia	4,4	4,4	4,4
Prestaciones o beneficios monetarios de enfermedad	4,4	4,3	4,4
Prestaciones o beneficios de vejez	4,3	4,4	4,3
Prestaciones o beneficios de invalidez	4,3	4,4	4,3
Prestaciones o apoyos familiares	4,1	4,1	4,1

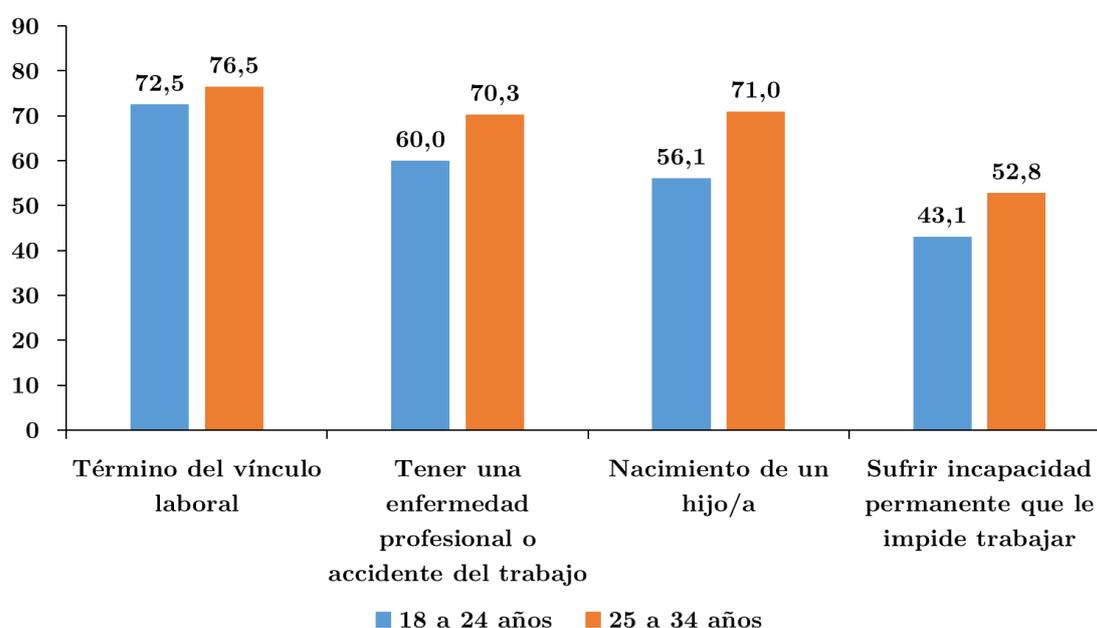
Fuente: Elaboración propia

A nivel agregado, el área de la seguridad social con mejor calificación es la de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (por ejemplo, los pagos de licencias por un accidente del trabajo o por una enfermedad profesional) con 4,8 (4,6 en el segmento de 18 a 24 años y 4,8 en el segmento de 25 a 34 años). A esta le sigue el área de asistencia médica/salud (por ejemplo, la cobertura de los gastos médicos asociados a la atención otorgadas por Fonasa e Isapre) y prestaciones o beneficios por desempleo (Seguro de Cesantía o Subsidio de Cesantía) con un puntaje promedio de 4,7 (4,6 en el segmento de 18 a 24 años y 4,8 en el segmento de 25 a 34 años). En el otro extremo, las peor evaluadas son prestaciones o apoyos familiares (apoyos económicos para complementar los ingresos de trabajadores de menores remuneraciones que tienen cargas familiares, como, por ejemplo, la asignación familiar) con un puntaje de 4,1 tanto en el segmento de 18 a 24 años como en el segmento de 25 a 34 años y prestaciones o beneficios de vejez (pensiones por vejez) y prestaciones o beneficios de invalidez (por ejemplo, pensiones para personas que sufren una discapacidad que les impide trabajar) con un puntaje de 4,4 en el segmento de 18 a 24 años y 4,3 en el de 25 a 34 años. Un aspecto a destacar es que, el segmento de adultos jóvenes, en promedio califica con un puntaje levemente mejor en la mayoría de las áreas de la seguridad social.

Una vez conocida la percepción respecto a la importancia relativa y la percepción de protección de las áreas de la seguridad social, se pregunta a los encuestados respecto a si conocen el procedimiento para acceder a las prestaciones disponibles en distintas situaciones. El 72,5% de los encuestados de 18 a 24 años y el 76,5% de los encuestados de 25 a 34 años señala conocer el procedimiento para acceder a las prestaciones ante el término del vínculo laboral (Figura 27).

**Figura 27**

Porcentaje de los encuestados que conoce el procedimiento para acceder a las prestaciones disponibles en las siguientes situaciones



Fuente: Elaboración propia

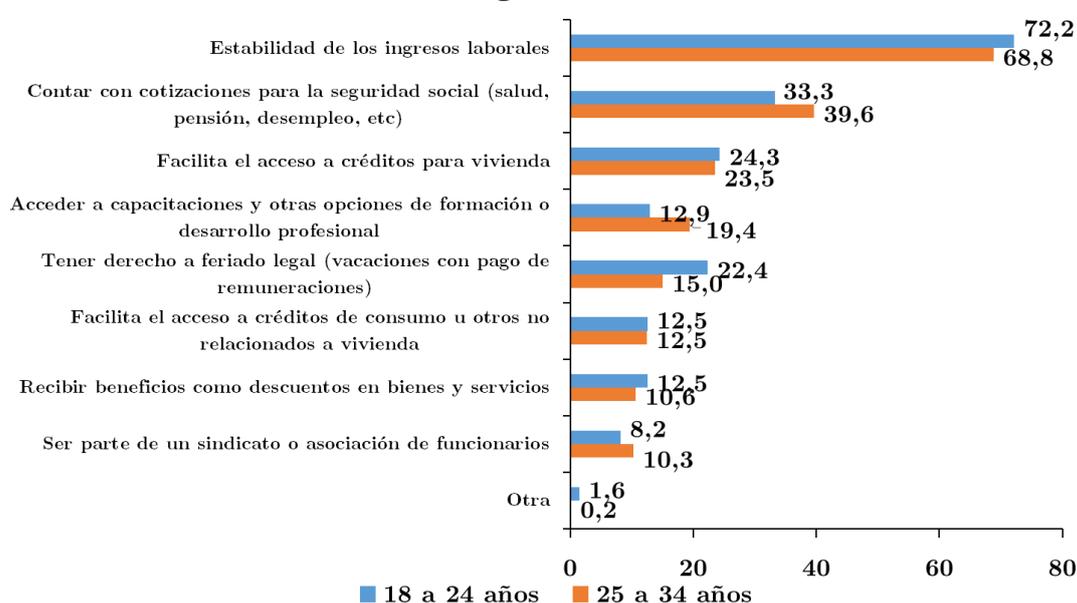
Estas diferencias por tramo etario se hacen más grandes al analizar otras situaciones. En el caso de tener una enfermedad profesional o accidente del trabajo, el 60% de los jóvenes señala conocer el procedimiento mientras que esta cifra asciende a 70,3% en el caso de los adultos jóvenes. Una tendencia similar se da en el caso del nacimiento de un hijo donde el 56,1% de los jóvenes señala conocer el procedimiento para acceder a las prestaciones mientras que, el 71% de los adultos jóvenes señala conocer dicho procedimiento. Finalmente, se advierte que menos de la mitad de los jóvenes (43,1%) conoce el procedimiento para acceder a las prestaciones en caso de sufrir incapacidad permanente que le impida trabajar, mientras que esta cifra asciende a 52,8% en el caso de los adultos jóvenes. Así, los jóvenes muestran un mayor grado de desconocimiento respecto a los adultos jóvenes en esta materia.

Posteriormente, se consulta a los encuestados respecto a percepciones respecto a distintos aspectos de su empleo. Específicamente, se les pregunta “¿Cuáles de los siguientes aspectos distintos al nivel de remuneraciones son los más valorados por

usted de estar en un empleo dependiente (bajo subordinación) en situación de formalidad”?

La Figura 28 muestra claramente que el aspecto no ligado al monto de las remuneraciones más valorado para los encuestados de estar en un empleo dependiente formal es la estabilidad de los ingresos laborales. Entre los adultos jóvenes el 68,8% señala este aspecto dentro los dos más valorados mientras que para los jóvenes se observa que esta cifra asciende a 72,2%.

**Figura 28**  
**Porcentaje de encuestados que señala el respectivo aspecto entre los 2 más valorados de estar en un empleo dependiente formal según tramo etario**



Fuente: Elaboración propia

El segundo aspecto más valorado del empleo dependiente formal es contar con las cotizaciones para la seguridad social, donde a diferencia del anterior caso, se observa un mayor porcentaje de adultos jóvenes que señalan a este aspecto dentro los dos aspectos más valorados del empleo (39,6%) en comparación a los jóvenes (33,3%). El tercer aspecto más valorado es que este tipo de empleos facilita el acceso a créditos para vivienda, donde no se observan grandes diferencias entre los 2 tramos etarios bajo estudio (24,3% entre los jóvenes y 23,5% entre los adultos jóvenes). Uno de los aspectos que observan una diferencia un poco más marcada por rango etario es el acceso a capacitaciones y otras opciones de formación profesional, donde los adultos jóvenes (19,4%) valoran más este aspecto que los jóvenes (12,9%). En contrapartida, el 22,4% de los jóvenes señala que dentro los dos aspectos que más valoran está la posibilidad de tener derecho a feriado legal

(vacaciones con derecho a remuneraciones) mientras que sólo el 15% de los adultos jóvenes señala este aspecto dentro los dos más valorados.

**Tabla 22**  
**Porcentaje de los encuestados que mencionó la razón respectiva dentro las 2 más relevantes para haber optado por un empleo asalariado formal en lugar de emprender o trabajar de forma independiente según tramo etario**

	Total	18 a 24 años	25 a 34 años
No tenía acceso a recursos o al capital necesario para emprender o trabajar en forma independiente	42,8	43,1	42,6
Acumular experiencia laboral trabajando para un empleador	33,4	33,7	33,2
No podría generar el mismo nivel de ingresos en un emprendimiento que el que obtengo en mi empleo actual	31,1	36,1	28,8
Contar con cotizaciones para la seguridad social (salud, pensión, desempleo, etc)	24,1	22,0	25,1
Emprender es demasiado engorroso o burocrático	20,3	16,5	22,0
Prefiero no asumir riesgo en los ingresos asociados a emprender o trabajar en forma independiente	20,3	19,2	20,7
El empleo dependiente permite delimitar de mejor manera el tiempo destinado al trabajo remunerado del tiempo libre	14,6	15,7	14,1
Facilita el acceso a créditos	11,0	11,0	11,0
Otra	2,5	2,7	2,4

Fuente: Elaboración propia

Luego se consultó a los encuestados respecto de las dos razones más importantes por las que optó por un empleo asalariado formal en lugar de emprender o trabajar de forma independiente. La Tabla 22 muestra que el 43,1% de los encuestados de 18 a 24 años y el 42,6% de los encuestados de 25 a 34 años señaló dentro de las dos razones más importantes el no tener acceso a recursos o al capital necesario para emprender o trabajar en forma independiente. En orden de importancia se presenta como una de las razones más importantes el acumular experiencia laboral con 33,7% de menciones entre los encuestados de 18 a 24 años y el 33,2% entre los encuestados de 25 a 34 años. Se observan diferencias importantes por tramo etario entre aquellos que señalan que no podrían generar el mismo nivel de ingresos en un emprendimiento que el que obtienen en el empleo actual. En el

caso de los jóvenes, el 36,1% señala esta razón dentro las dos más importantes, mientras que, en el caso de los adultos jóvenes, esta cifra sólo alcanza el 28,8%.

En otra de las razones donde se observan importantes diferencias entre tramos etarios, es la de que emprender es demasiado engorroso o burocrático donde 22% de los adultos jóvenes menciona esta razón dentro las dos más importantes mientras que en el caso de los jóvenes sólo 16,5% lo hace.

Sólo el 11% de los jóvenes y de los adultos jóvenes señala el facilitar el acceso a créditos como una de las dos razones más importantes por las que optó por un empleo asalariado formal en lugar de emprender o trabajar de forma independiente.

Para evaluar algunas hipótesis respecto del mercado laboral se consulta a los encuestados que evalúe cuán de acuerdo está con un set de afirmaciones<sup>13</sup>.

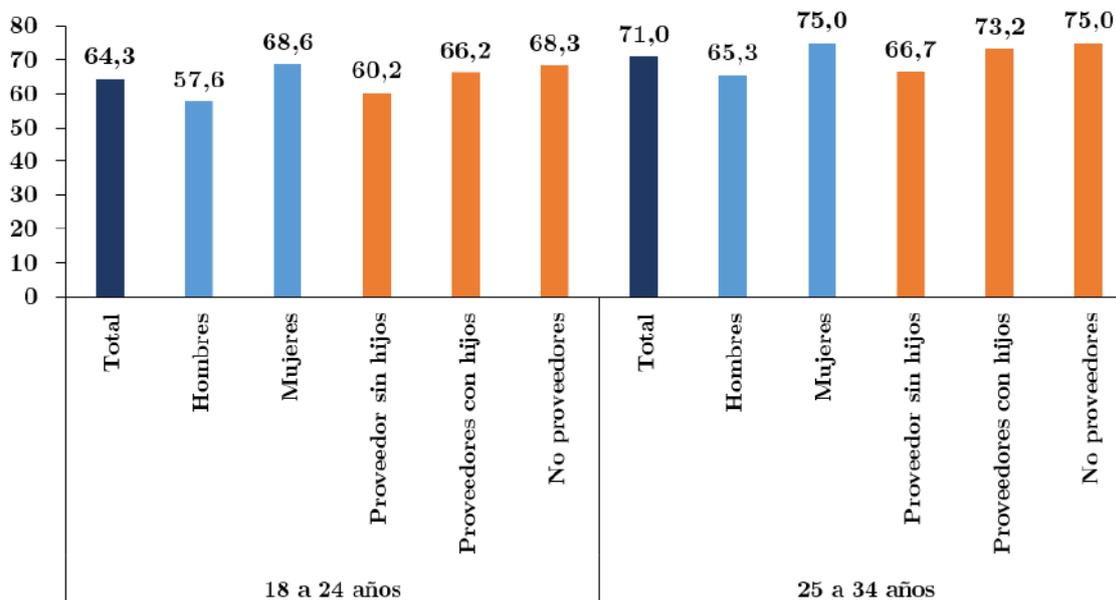
Entre los encuestados existe consenso respecto a que ejercer el rol de proveedor/a principal del hogar puede forzar a las personas a tener que ejercer empleos que no les satisfacen o no se adecúan a sus expectativas. El 64,3% de los encuestados de 18 a 24 años y el 71% de los encuestados de 25 a 34 años señala estar de acuerdo respecto a esta afirmación (Figura 29). Al desglosar estas cifras se encuentran resultados aún más interesantes. Por sexo, se observa una mayor prevalencia de mujeres que señala estar de acuerdo en comparación a los hombres, tanto en el segmento de 18 a 24 años como en el de 25 a 34 años. Si se consideran a los proveedores del hogar de estos 2 grupos etarios existen diferencias según si estos tienen hijos o no y también respecto a quienes no ejercen el rol de proveedores principales del hogar. Entre los proveedores principales de 18 a 24 años que tienen hijos, el 66,2% señala que están de acuerdo con esta afirmación mientras que esta cifra es de 60,2% en el caso de proveedores que no tienen hijos. Sin embargo, entre los no proveedores de 18 a 24 años el 68,3% declara estar de acuerdo con la afirmación, lo que evidencia mayor preocupación respecto a la posibilidad de tener que verse forzados a ejercer un empleo que no les satisfaga debido a estas responsabilidades. Un patrón similar se observa entre los encuestados de 25 a 34 años.

---

<sup>13</sup> La pregunta realizada en el cuestionario es la siguiente: “En una escala del 1 al 5 ¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones?” Las alternativas de respuesta son: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. Algo en desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. Algo de acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo

Figura 29

Porcentaje de encuestados que señala estar de acuerdo con que ejercer el rol de proveedor/a principal del hogar puede forzar a las personas a tener que ejercer empleos que no les satisfacen o no se adecúan a sus expectativas  
(Suma de los que señalan estar algo de acuerdo + totalmente de acuerdo)



Fuente: Elaboración propia

Después se pide a los encuestados evaluar la afirmación “Me da temor enfrentar el desempleo”. Los resultados muestran un elevado grado de temor al desempleo, con mayor fuerza entre proveedores principales del hogar que tienen hijos y mujeres. El 59,2% de los encuestados de 18 a 24 años y el 63,7% de los encuestados de 25 a 34 años señala estar de acuerdo con esta afirmación (Tabla 23), en línea con que estos últimos tienden a tener mayores responsabilidades. En el segmento de 18 a 24 años quienes ejercen el rol de proveedor principal del hogar y además tienen hijos el 61,5% está de acuerdo, mientras que entre los no proveedores sólo el 48,8% lo está. Así, quienes tienen responsabilidades asociadas al sustento financiero del hogar y cargas familiares tienen mayor temor frente al desempleo respecto a quienes no tienen estas responsabilidades. En el segmento de 18 a 24 años el 66% de las mujeres está de acuerdo, superando al 48,5% de los hombres. Esto está alineado con el hecho de que las mujeres enfrentan mayores dificultades de empleabilidad. Finalmente, por máximo nivel educativo terminado se observa una mayor prevalencia de encuestados con educación superior completa que señalan estar de acuerdo con tener miedo a enfrentar el desempleo. El 62,5% de estos señala estar de acuerdo mientras que esta cifra para los que no cuentan con educación superior completa es de 55,9%. Estos patrones también se observan en el segmento de 25 a 34 años.

Tabla 23

Porcentaje de encuestados que señala estar de acuerdo con que le da temor enfrentar el desempleo (Suma de los que señalan estar algo de acuerdo + totalmente de acuerdo)

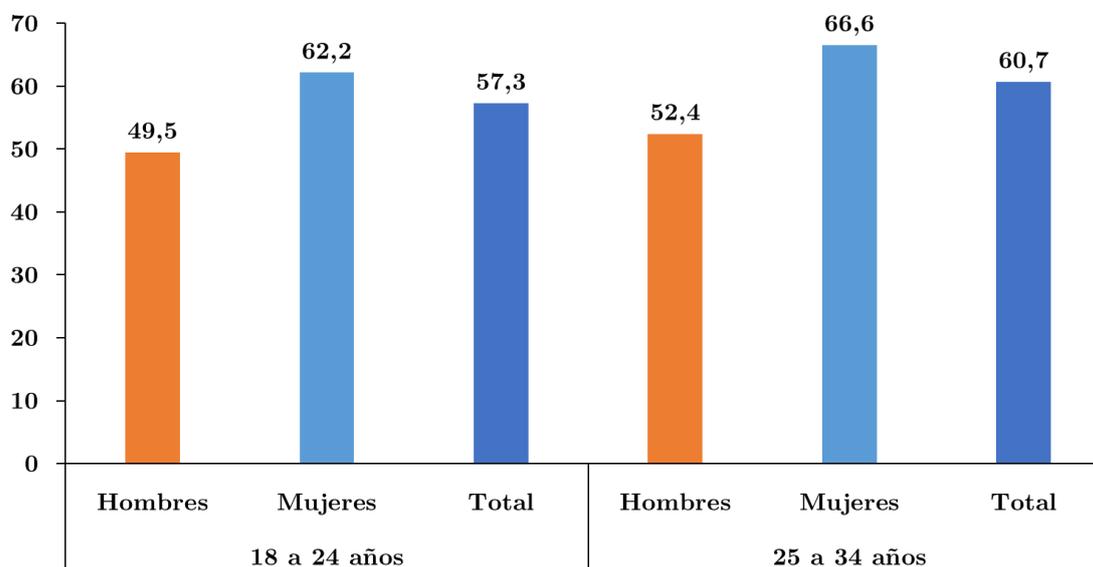
Tramo etario			
18 a 24 años		25 a 34 años	
59,2		63,7	
Rol de proveedor			
No proveedores	Proveedores con hijos	No proveedores	Proveedores con hijos
48,8	61,5	60,7	67,3
Sexo			
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
48,5	66,0	55,1	69,7
Máximo nivel educativo terminado			
Sin educación superior completa	Educación superior completa	Sin educación superior completa	Educación superior completa
55,9	62,5	59,1	65,5

Fuente: Elaboración propia

Otra de las hipótesis que se pone a prueba en la encuesta es consultar si los encuestados están de acuerdo respecto a que tener hijos genera una desventaja en el ámbito laboral respecto a quienes no tienen hijos. En la Figura 30 se muestra que el 57,3% de los encuestados de 18 a 24 años y el 60,7% de los encuestados de 25 a 34 años señala estar de acuerdo con esta afirmación. Por sexo hay importantes diferencias. Mientras que el 62,2% de las mujeres de 18 a 24 años señala estar de acuerdo con esta afirmación, sólo el 49,5% de los hombres de este rango etario señala que está de acuerdo. Asimismo, el 66,6% de las mujeres de 25 a 34 años está de acuerdo, cifra bastante superior al 52,4% de los hombres de este segmento etario. Esto se puede explicar porque en la sociedad típicamente las labores de cuidados de los hijos recaen sobre las mujeres y son estas las que llevan la carga de los cuidados y el trabajo remunerado, por lo que muchas veces tienen que hacer un esfuerzo mayor para lograr conciliar las labores del hogar con el trabajo remunerado, lo que puede generar mayores desventajas para ellas en el ámbito laboral.

**Figura 30**

Porcentaje de encuestados que señala estar de acuerdo con que tener hijos genera una desventaja en el ámbito laboral respecto a quienes no tienen hijos (Suma de los que señalan estar algo de acuerdo + totalmente de acuerdo)

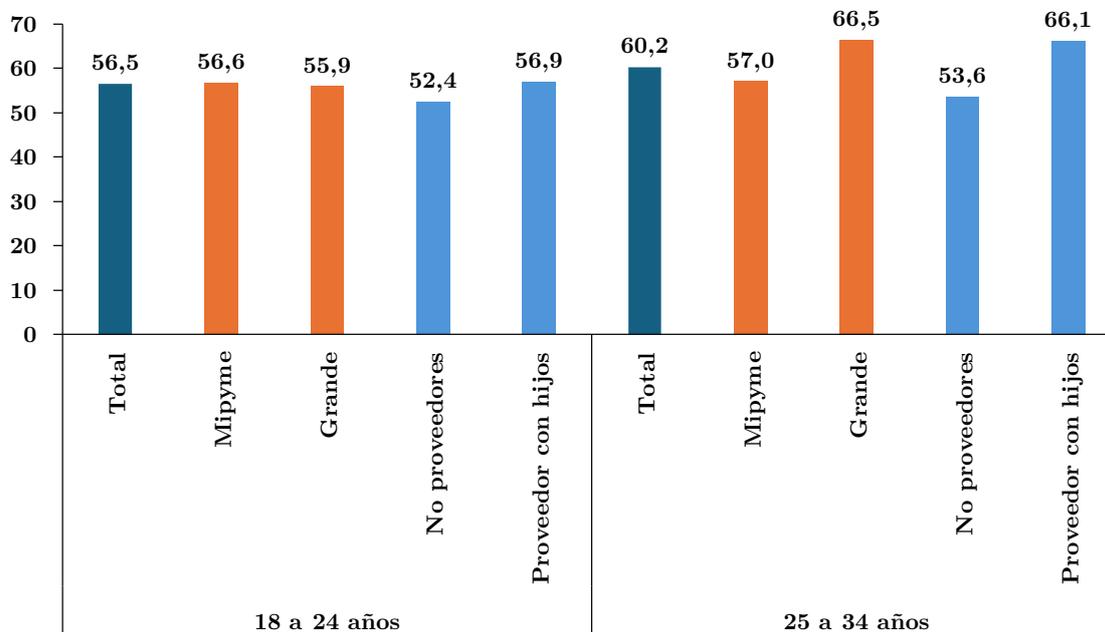


Fuente: Elaboración propia

Respecto a la afirmación que “no renunciaría a un trabajo bien remunerado y estable, aunque no sea interesante”, el 56,5% de los encuestados de 18 a 24 años y el 60,2% de los encuestados de 25 a 34 años señala estar de acuerdo (Figura 31). Al desglosar los resultados se observa que esta prevalencia aumenta a medida que las personas tienen mayores responsabilidades en el hogar, especialmente en el segmento de 25 a 34 años. Mientras que para los no proveedores de 25 a 34 años esta cifra llega al 53,6% en el caso de los proveedores con hijos asciende a 66,1%. Según tamaño de empresa se observa que el 66,5% de los encuestados de 25 a 34 años que trabajan en empresas grandes (200 personas o más) señala estar de acuerdo con esta afirmación mientras que en el caso de quienes trabajan en mipymes esta cifra alcanza el 57%. Esto puede estar asociado a que las empresas grandes usualmente ofrecen mejores condiciones laborales que las empresas de menor tamaño, por lo que los trabajadores de este tipo de empresa pueden valorar más permanecer en ella. Sin embargo, este patrón no se observa en el segmento de jóvenes de 18 a 24 años, ya que el porcentaje que está de acuerdo es bastante similar entre quienes ejercen en mipymes y en la gran empresa.

Figura 31

Porcentaje de encuestados que señala estar de acuerdo con que no renunciaría a un trabajo bien remunerado y estable aunque no sea interesante (Suma de los que señalan estar algo de acuerdo + totalmente de acuerdo)

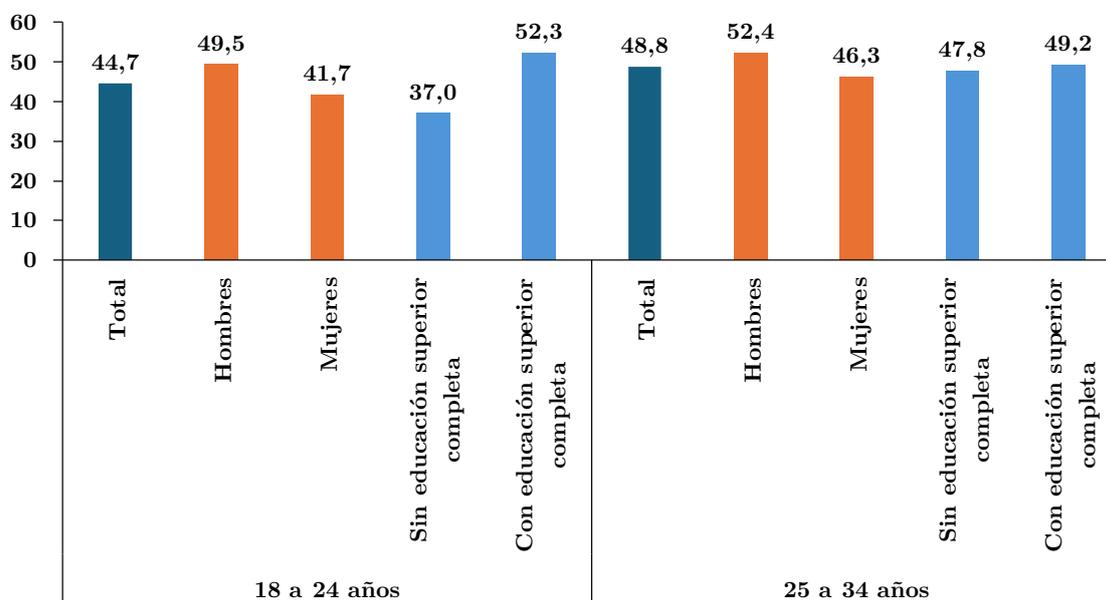


Fuente: Elaboración propia

Al analizar la afirmación “si dejara de estar cómodo/a en mi actual empleo no tendría dificultades o impedimentos para renunciar y buscar otro empleo”, el 44,7% de los encuestados de 18 a 24 años y el 48,8% de los encuestados de 25 a 34 años señala estar de acuerdo con esta afirmación (Figura 32). La menor prevalencia observada en el segmento de 18 a 24 años puede deberse a las mayores dificultades de empleabilidad que enfrenta este grupo. El 49,5% de los hombres de 18 a 24 años señala estar de acuerdo mientras que en el caso de las mujeres de este rango etario esta cifra alcanza el 41,7%. Entre los hombres de 25 a 34 años el 52,4% está de acuerdo, mientras que entre las mujeres de dicho rango etario el 46,3% está de acuerdo. Este resultado está alineado con el hecho de que los hombres, en términos relativos, tienen menos dificultades que las mujeres para lograr la empleabilidad y, por ende, para buscar otro empleo. Finalmente, las personas con educación superior completa tienen una mayor prevalencia de personas que están de acuerdo con la afirmación.

Figura 32

Porcentaje de encuestados que señala estar de acuerdo con que si dejara de estar cómodo/a en mi actual empleo no tendría dificultades o impedimentos para renunciar y buscar otro empleo (Suma de los que señalan estar algo de acuerdo + totalmente de acuerdo)



Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la Tabla 24 se presentan los resultados de otras afirmaciones relacionadas al ámbito laboral. Por ejemplo, a la luz de los resultados, se observa que los adultos jóvenes valoran más que los jóvenes la conciliación entre el trabajo y la vida personal, aunque la remuneración sea superior a las expectativas (58,7% y 48,2%, respectivamente). Por otro lado, aunque ligeramente, los adultos jóvenes también señalan valorar más que los jóvenes el hecho que el empleo le facilite el acceso a créditos para cubrir contingencias de seguridad social (55,6% y 52,2% respectivamente). Y finalmente, existe una diferencia más marcada entre los adultos jóvenes y los jóvenes respecto a la afirmación de que si de ellos dependiera trabajarían en su organización actual hasta que se jubilen. En este caso, 46,1% de los encuestados de 25 a 34 años está de acuerdo con esta afirmación mientras que en el caso de los jóvenes esta cifra sólo alcanza el 37,6%.

Tabla 24

**Porcentaje de los encuestados que mencionaron que señala estar algo de acuerdo o totalmente de acuerdo respecto a la afirmación correspondiente según tramo etario y rol de proveedor del hogar**

	Agregado	Tramo etario	
		18 a 24 años	25 a 34 años
Rechazaría un empleo que no ofrezca una adecuada conciliación entre el trabajo y mi vida personal, aunque la remuneración ofrecida sea superior a mis expectativas	55,4	48,2	58,7
Actualmente valoro más de mi empleo que me facilite el acceso a créditos a que me permita acceder a cobertura ante contingencias de seguridad social como salud, desempleo, maternidad/paternidad, vejez u otras	54,5	52,2	55,6
Si de mi dependiera trabajaría en mi actual organización hasta que me jubile	43,4	37,6	46,1

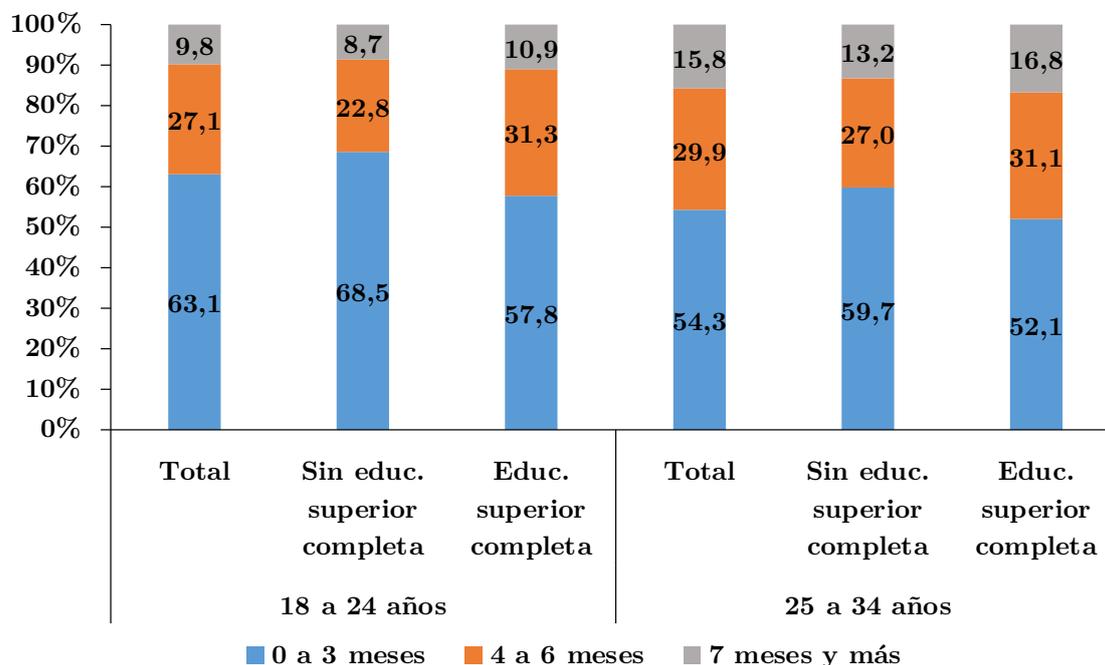
Fuente: Elaboración propia

Respecto al desempleo se consulta a los encuestados “En caso de perder su actual empleo, ¿por cuánto tiempo podría estar sin empleo sin que usted y su núcleo familiar enfrenten dificultades económicas serias (no contar con recursos para costear necesidades básicas)?”. Las cifras muestran que la mayoría enfrentaría en el muy corto plazo dificultades económicas serias si pierden su trabajo. Los resultados de la Figura 33 muestran que, entre los jóvenes de 18 a 24 años el 63,1% señala que puede estar sin empleo sin enfrentar dificultades económicas serias entre 0 a 3 meses, mientras que en el segmento de adultos jóvenes esta cifra alcanza al 54,3%. En contrapartida, existe un mayor porcentaje de adultos jóvenes que señala que podría estar 7 meses o más sin empleo sin enfrentar dificultades económicas respecto de los jóvenes (15,8% y 9,8%, respectivamente). Por máximo nivel educativo terminado, entre los jóvenes de 18 a 24 años el que tienen educación superior completa el 68,5% declara que puede estar sin empleo sin enfrentar dificultades económicas serias entre 0 a 3 meses, mientras que el 57,8% de los jóvenes de 18 a 24 años sin educación superior completa señala esta opción. En el segmento de 25 a 34 años se observa un patrón similar.

Estos resultados muestran que el segmento de 25 a 34 años tiene una mayor prevalencia de encuestados que podrían estar más de 3 meses sin enfrentar dificultades económicas en caso de perder su empleo y también las personas con educación superior completa de ambos segmentos etarios.

**Figura 33**

Porcentaje de encuestados que señalan por cuánto tiempo podrían estar sin empleo sin que su núcleo familiar enfrente dificultades serias en caso de perder el empleo según nivel educativo



Fuente: Elaboración propia

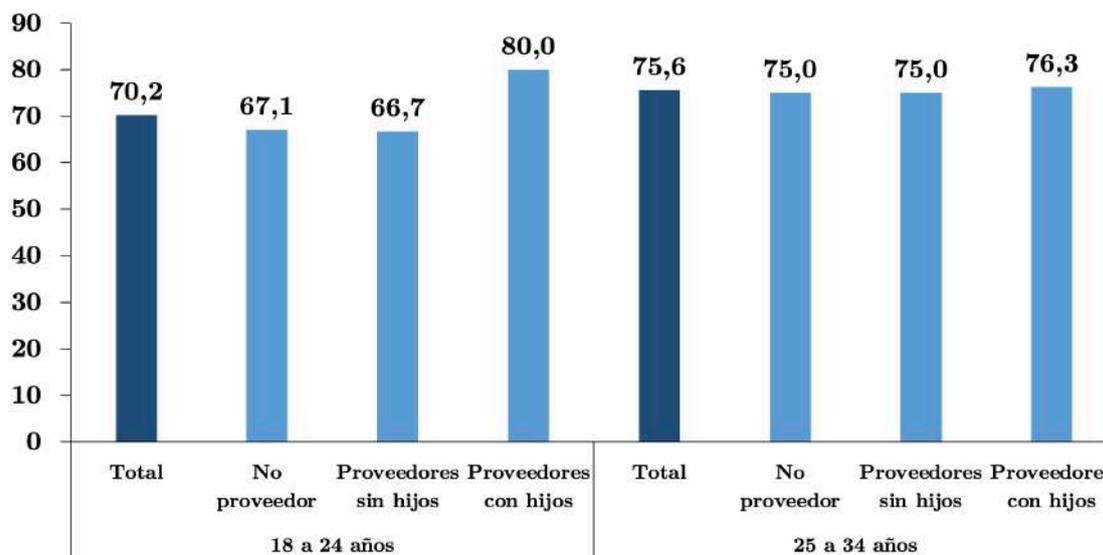
Luego, se establece una situación hipotética a los encuestados donde se les dice “Si usted perdiera su actual empleo y después de 8 meses no encontrara uno que se adecúe a sus expectativas, ¿qué haría?”<sup>14</sup>. La Figura 34 muestra que el 75,6% de los encuestados entre 25 a 34 años estaría dispuesto a aceptar un empleo o iniciar un trabajo en forma independiente, aunque obtenga ingresos o condiciones laborales que estén por debajo de sus expectativas mientras que en el caso de los de 18 a 24 años, el 70,2% estaría dispuesto. Entre los encuestados de 18 a 24 años que no ejercen el rol de proveedor principal del hogar el 67,1% estaría dispuesto, cifra que se ubica en 66,7% entre los proveedores principales del hogar que no tienen hijos y se eleva a 80% entre los proveedores principales que sí tienen hijos. En el caso de los encuestados de 25 a 34 años, no se observan estas diferencias.

<sup>14</sup> Las alternativas de respuestas son 1. Estaría dispuesto/a a aceptar un empleo o iniciar un trabajo en forma independiente, aunque obtenga ingresos o condiciones laborales que estén por debajo de sus expectativas 2. Preferiría seguir buscando un empleo que esté alineado con mis expectativas 3. No seguiría buscando trabajo ni estaría dispuesto/a a realizar un trabajo que no esté alineado con mis expectativas

**Figura 34**

**Si usted perdiera su actual empleo y después de 8 meses no encontrara uno que se adecúe a sus expectativas, ¿qué haría?**

**Porcentaje de encuestados que señala que aceptaría un empleo o iniciaría un trabajo en forma independiente, aunque obtenga ingresos o condiciones laborales que estén por debajo de sus expectativas según tramo etario y rol de proveedor del hogar**



Fuente: Elaboración propia

Luego, se busca evaluar la percepción de los encuestados respecto de si determinadas situaciones son más fáciles, iguales o más difíciles respecto de la generación de sus padres.

Analizando situaciones relacionadas al ámbito financiero (Tabla 25), existe consenso entre los encuestados respecto a que comprar una vivienda es más difícil en comparación a la generación de sus padres. Al desglosar esta cifra por tramo etario se observa que esta cifra es mayor entre los encuestados de 25 a 34 años respecto de los de 18 a 24 años (71,7% y 66,3%, respectivamente). También se encuentran diferencias por sexo. Entre las mujeres de 18 a 24 años, el 70,5% señala que comprar una vivienda es más difícil en comparación con la generación de sus padres mientras que, en el caso de los hombres, el 59,6% señala esta situación. Esta diferencia es menor en el segmento de 25 a 34 años, donde el 73,4% de las mujeres señala dicha situación mientras que en el caso de los hombres la cifra asciende a 69,3%. Por su parte, el 51,8% de los encuestados de 18 a 24 años y el 60% de los encuestados de 25 a 34 años indica que ahorrar es más difícil en comparación con la generación de los padres, con mayor prevalencia de las mujeres en ambos grupos etarios.

Tabla 25

**Porcentaje de los encuestados que señala que la correspondiente situación relacionada al ámbito financiero es más difícil en comparación a la generación de sus padres según tramo etario y sexo**

	18 a 24 años			25 a 34 años		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Comprar una vivienda	66,3	59,6	70,5	71,7	69,3	73,4
Ahorrar	51,8	48,5	53,8	60,0	54,7	63,8

Fuente: Elaboración propia

Respecto al ámbito laboral, el escenario es variopinto (Tabla 26). El 59,1% de los encuestados entre 25 a 34 años señala que es más difícil en comparación a la generación de sus padres mantenerse empleado en la misma organización hasta jubilarse, sin embargo, esta cifra asciende a 63,1% en el caso de las mujeres y 53,3% en el caso de los hombres. Todas estas cifras son superiores a las observadas en el segmento de 18 a 24 años.

El 36,5% de los encuestados de 18 a 24 años y el 44% de los encuestados de 25 a 34 años considera que es más difícil en comparación a la generación de sus padres insertarse en un empleo dependiente formal.

Por su parte, el 43,1% de los encuestados de 18 a 24 años y el 56,1% de los encuestados de 25 a 34 años considera que es más difícil en comparación a la generación de sus padres lograr un empleo adecuado al nivel de estudios para quienes completan la educación superior.

El 51% de los encuestados de 18 a 24 años y el 57,4% de los encuestados de 25 a 34 años considera que buscar empleo es más difícil en comparación a la generación de sus padres.

El 46,7% de los encuestados de 18 a 24 años y el 58,5% de los encuestados de 25 a 34 años considera que conseguir un empleo dependiente con contrato indefinido es más difícil en comparación a la generación de sus padres.

Sólo el 31,8% de los encuestados de 18 a 24 años y el 37,2% de los encuestados de 25 a 34 años considera que cotizar para la seguridad social en forma continua es más difícil en comparación a la generación de sus padres.

En general, las mujeres perciben en mayor medida que los hombres que estos aspectos son más difíciles en comparación a la generación de sus padres.

Tabla 26

Porcentaje de los encuestados que señala que la correspondiente situación relacionada al ámbito laboral es más difícil en comparación a la generación de sus padres según tramo etario y sexo

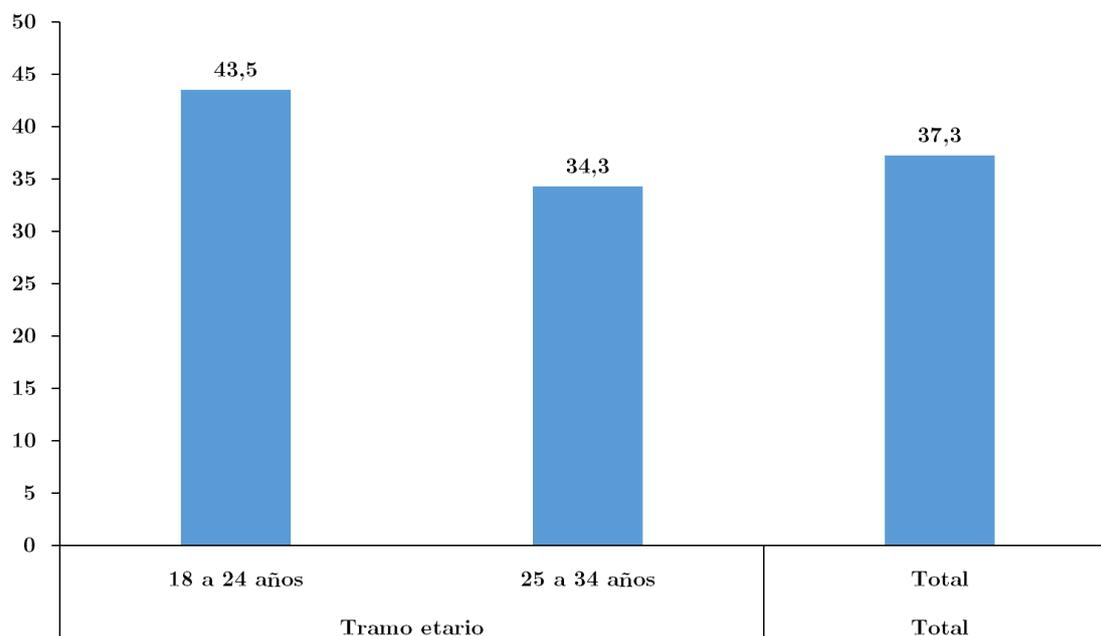
	18 a 24 años			25 a 34 años		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Mantenerse empleado en la misma organización hasta jubilarse	54,5	41,4	62,8	59,1	53,3	63,1
Insertarse en un empleo dependiente formal	36,5	27,3	42,3	44,0	36,9	49,1
Lograr un empleo adecuado al nivel de estudios para quienes completan la educación superior	43,1	27,3	53,2	56,1	46,2	63,1
Buscar empleo	51,0	43,4	55,8	57,4	48,4	63,8
Conseguir un empleo dependiente con contrato indefinido	46,7	33,3	55,1	58,5	49,3	65,0
Cotizar para la seguridad social en forma continua	31,8	25,3	35,9	37,2	31,6	41,3

Fuente: Elaboración propia

Al consultar respecto a si emprender es más fácil, igual o difícil en comparación a la generación de los padres, el 43,5% de los jóvenes señala que es más fácil emprender en comparación de la generación de sus padres mientras que esta cifra es de 34,3% en el caso de los adultos jóvenes, tal como se observa en la Figura 35.

Figura 35

Porcentaje de encuestados que señala que emprender es más fácil en comparación con la generación de sus padres

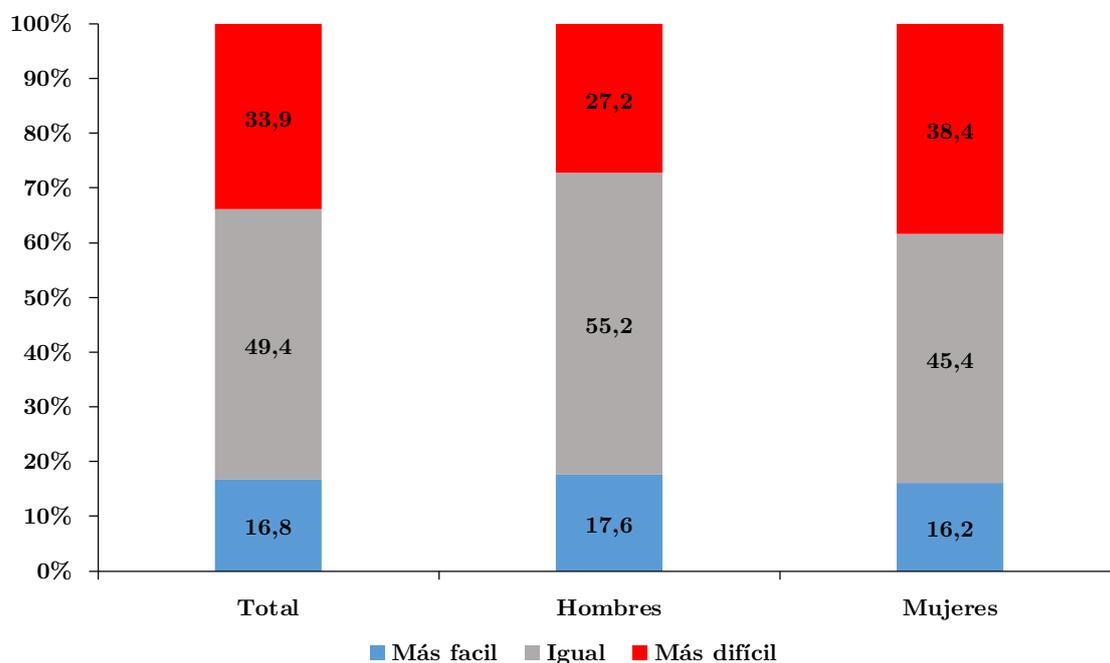


Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se evalúa el hecho de enfrentar contingencias personales o familiares. Tanto para los encuestados de 18 a 24 años como para los encuestados de 25 a 34 años se observa que cerca de la mitad señala que el enfrentar contingencias personales o familiares es igual en comparación con la generación de los padres (Figura 36). Sin embargo, esta situación presenta diferencias por sexo. Por ejemplo, entre los encuestados hombres de 18 a 24 años el 56,6% señala que cree que esta situación es igual mientras que en el caso de las mujeres de 18 a 24 años la prevalencia cae a 46,8%. En contrapartida, existe un mayor porcentaje de mujeres en este tramo etario que señala que es más difícil enfrentar las contingencias personales o familiares alcanzando el 33,3% mientras que en el caso de los hombres esta cifra llega a 23,2%. Esta tendencia es similar en el caso de los encuestados de 25 a 34 años.

**Figura 36**

Porcentaje de encuestados que señala si es más fácil, igual o más difícil en comparación con la generación de los padres enfrentar contingencias personales o familiares



Fuente: Elaboración propia

## VI. Conclusiones

Este estudio muestra que los cambios demográficos y una tendencia al alza en la proporción de jóvenes fuera de la fuerza laboral por razones de estudio se han traducido en una disminución persistente de la fuerza laboral y del número de ocupados en el segmento de 18 a 24 años. El acelerado proceso de envejecimiento de la población comenzará prontamente a generar este mismo efecto en el segmento de adultos jóvenes (25 a 34 años).

La transición de la juventud a la adultez enfrenta importantes desafíos en materia de empleabilidad. Aunque la mayoría de los jóvenes se insertan en empleos asalariados, en este grupo etario hay una elevada prevalencia de empleo asalariado informal en el sector privado, muy superior a la observada entre los ocupados de grupos de mayor edad. Modificar regulaciones que desincentivan la contratación formal, mejorar la capacidad y recursos para fiscalización, así como informar sobre los procedimientos de denuncia confidencial son algunos de los elementos para abordar esta problemática.

La elevada tasa de desempleo juvenil, sin embargo, es el mayor reflejo de las dificultades de empleabilidad de este segmento etario. Los adultos jóvenes, si bien tienen una tasa de desempleo menor a la observada en el segmento de 18 a 24 años, también exhiben una tasa de desempleo considerablemente mayor al

promedio nacional. Al respecto, la encuesta aplicada en este estudio revela un elevado grado de temor de ambos segmentos etarios a perder el empleo, al mismo tiempo que la mayoría enfrentaría serias dificultades económicas en el muy corto plazo en caso de ocurrir esta situación.

Abordar las dificultades de empleabilidad de los jóvenes requiere la implementación de diversas iniciativas, entre las cuales se puede mencionar programas de capacitación para la búsqueda de empleo para estudiantes de enseñanza media, fortalecimiento y promoción de las instancias de formación dual, perfeccionamientos al sistema de prácticas profesionales, reformar el mecanismo actual de indemnización por años de servicio y perfeccionamientos a la Ley 21.165 incorporando la posibilidad de pactar voluntariamente una “bolsa de horas” mensual para jóvenes estudiantes de educación superior. Aprobar el proyecto de ley de Subsidio Unificado al Empleo actualmente en discusión también contribuiría a incentivar la contratación formal de jóvenes y así reducir las dificultades de empleabilidad que enfrenta este segmento. Los resultados de la encuesta implementada a asalariados formales jóvenes y adultos jóvenes muestran que la mayoría enfrentaría en el muy corto plazo dificultades económicas serias si pierden su trabajo. Esto confirma y refuerza la evidencia que alerta que el desempleo de larga duración eleva considerablemente el riesgo de caer en la pobreza y junto con ello, otros efectos negativos como la mayor probabilidad de sufrir enfermedades físicas y psicológicas. En este sentido, las políticas públicas dirigidas a fomentar la empleabilidad deben privilegiar decididamente a quienes están en desempleo de larga duración.

Otro aspecto que revela la encuesta es que en muchos casos los jóvenes y adultos jóvenes optan por un empleo asalariado debido a la falta de recursos o capital para emprender, lo que pone también sobre la mesa la necesidad de que existan mecanismos de financiamiento adecuados para este segmento etario y, junto con ello, el acompañamiento y capacitación necesarias para maximizar las probabilidades de éxito.

Además, la encuesta aplicada revela que el tener hijos sigue siendo visto como una desventaja en el ámbito laboral para la mayoría de los jóvenes y adultos jóvenes, especialmente para las mujeres. En un contexto de crisis de natalidad fortalecer significativamente el sistema de cuidados es un desafío más vigente que nunca.

Mejorar la empleabilidad de buena calidad también repercute en una mejor capacidad de protegerse ante contingencias, no sólo por el acceso a cotizaciones de seguridad social, sino también por un mayor acceso a financiamiento. Las cifras de este estudio son muy claras en mostrar que los empleos asalariados formales tienen una mayor capacidad de protección ante contingencias. En este ámbito, las Cajas de Compensación no sólo administran prestaciones de seguridad social, sino que también complementan y fortalecen la red de protección social a través de los

servicios y prestaciones que otorgan. Este rol complementario se observa, por ejemplo, en que los resultados de la encuesta arrojan que las áreas de la seguridad social más importantes para los asalariados formales jóvenes y adultos jóvenes están relacionadas con la salud y, al mismo tiempo, las prestaciones más valoradas por los afiliados a Cajas de Compensación jóvenes y adultos jóvenes son los descuentos en salud. El crédito social de las Cajas de Compensación es también uno de los servicios más valorados, con mayor fuerza en el segmento de adultos jóvenes, en línea con las mayores responsabilidades que, en promedio, enfrenta este segmento.

En definitiva, mejorar la empleabilidad de los jóvenes y adultos jóvenes no sólo repercute en mejores ingresos, estabilidad y la posibilidad de crecer en el ámbito laboral, sino también en mayor bienestar al contar con una mejor protección ante contingencias.

## Apéndice 1 – Cuestionario

## SECCIÓN IDENTIFICACIÓN OCUPACIÓN [TODOS LOS ENCUESTADOS]

P1. La semana pasada:

1. Trabajó al menos una hora por un pago en dinero o especies => Pasa a P3
  2. Trabajó sin pago al menos una hora para la empresa o negocio de un familiar => Pasa a P3
  3. Tenía empleo, pero estuvo ausente temporalmente por licencia, permiso prenatal o postnatal parental, huelga, enfermedad, vacaciones u otra razón => Pasa a P3
  4. Otra situación => Pasa a P2
- Condición habilitante: no tiene

P2. Independiente de lo que contestó anteriormente, ¿hizo algún negocio o “pololo”? ¿realizó alguna actividad para la empresa o negocio de un familiar con o sin remuneración? ¿realizó alguna actividad por pago en especies? ¿realizó una práctica remunerada?

1. Sí => Pasa a P3
2. No => Fin de la encuesta (Filtrado)

Condición habilitante: P1=4

P3. En su ocupación o negocio principal, trabaja como:

1. Independiente => Fin de la encuesta (Filtrado)
2. Asalariado/a (bajo subordinación) del sector privado => Pasa a P4
3. Asalariado/a (bajo subordinación) del sector público => Pasa a P4
4. Trabajador/a de casa particular puertas adentro o puertas afuera => Fin de la encuesta (Filtrado)
5. Familiar no remunerado (trabaja para el negocio o empresa de un miembro de su familia sin remuneración) => Fin de la encuesta (Filtrado)

Condición habilitante: P1=1 o 2 o 3 o P2=1

P4. Su empleador, ¿cotiza por usted en el sistema de salud (público o privado)?

1. Sí => Pasa a P5
2. No => Fin de la encuesta (Filtrado)

Condición habilitante: P3=2 o 3

P5. Su empleador, ¿cotiza por usted en el sistema previsional o de pensión?

1. Sí => Pasa a P6
2. No => Fin de la encuesta (Filtrado)

Condición habilitante: P4=1

P6. Incluyéndolo a usted ¿cuántas personas trabajan en total en esa empresa, organización o negocio en Chile?

1. 10 personas o menos => Pasa a P7
2. De 11 a 49 personas => Pasa a P7
3. De 50 a 199 personas => Pasa a P7
4. 200 o más personas => Pasa a P7

Condición habilitante: P5=1

SECCIÓN INFORMACIÓN PERSONAL [TODOS LOS ENCUESTADOS]

P7. Tramo etario:

1. 18 a 24 años ==>Pasa a P8
2. 25 a 34 años ==>Pasa a P8
3. 35 a 44 años ==> Fin de la encuesta (Filtrado)
4. 45 a 59 años ==> Fin de la encuesta (Filtrado)
5. 60 años o más ==> Fin de la encuesta (Filtrado)

Condición habilitante: P5=1

P8. Sexo:

1. Hombre ==>Pasa a P9
2. Mujer ==>Pasa a P9

Condición habilitante: P7=1 o 2

P9. Máximo nivel educativo terminado:

1. Menor a enseñanza media (secundaria) completa ==>Pasa a P10
2. Enseñanza media (secundaria) completa ==>Pasa a P10
3. Enseñanza superior completa ==>Pasa a P10

Condición habilitante: P7=1 o 2

P10. Región en donde vive:

1. Región Metropolitana ==> Pasa a P11
2. Regiones del norte de Chile (XV, I, II, III, IV o V) ==> Pasa a P11
3. Regiones del sur de Chile (VI, VII, VIII, XVI, IX, XIV, X, XI o XII) ==> Pasa a P11

Condición habilitante: P7=1 o 2

P11. En su hogar, ¿ejerce usted el rol de proveedor principal del hogar? (Considere como miembros de un hogar a quienes habitan en la misma vivienda y además comparten presupuesto de alimentación)

1. Sí ==> Pasa a P12
2. No ==> Pasa a P12

Condición habilitante: P7=1 o 2

P12. ¿Tiene hijos/as?:

1. Sí ==> Pasa a P13
2. No ==> Pasa a P13

Condición habilitante: P7=1 o 2

P13. Sin incluirlo a usted ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted en su hogar? (si vive solo o no hay personas en su hogar que dependan económicamente de usted indique 0):

Indique la cantidad => Pasa a P14

Condición habilitante: P7=1 o 2

## SECCIÓN DECISIONES LABORALES, ACCESO Y PROTECCIÓN ANTE CONTINGENCIAS Y VISIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Antes de contestar es importante definir qué se entiende como seguridad social. Para propósitos de esta encuesta se entiende por seguridad social el conjunto de medidas cuyo objetivo sea:

- iii) **Proteger a las familias de las contingencias que generen una suspensión o reducción involuntaria de los ingresos del trabajo**, ya sea por desempleo, por la incapacidad de mantenerse laboralmente activo por edad avanzada, por invalidez o muerte del proveedor económico principal del hogar.
- iv) **La provisión de la atención médica y protección de los ingresos ante contingencias de salud** ya sea por accidente, enfermedad o maternidad/paternidad.

Los beneficios o prestaciones de la seguridad social pueden ser administradas por entidades públicas o privadas.

P14. ¿Cuál de las siguientes áreas de la seguridad social son para usted las más prioritarias en este momento de su vida? Antes de contestar, por favor, lea todas las áreas que existen. Indique las 2 más prioritarias, marcando con 1 la más prioritaria y con 2 la segunda más prioritaria.

1. Asistencia médica/salud (por ejemplo, la cobertura de los gastos médicos asociados a la atención otorgadas por Fonasa e Isapre)
2. Prestaciones o beneficios monetarios de enfermedad (por ejemplo, los pagos de licencias por una enfermedad que NO es consecuencia del trabajo o la actividad laboral)
3. Prestaciones o beneficios en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (por ejemplo, los pagos de licencias por un accidente del trabajo o por una enfermedad profesional)
4. Prestaciones o beneficios por desempleo (Seguro de Cesantía o Subsidio de Cesantía)
5. Prestaciones o beneficios de vejez (pensiones por vejez)
6. Prestaciones o apoyos familiares (apoyos económicos para complementar los ingresos de trabajadores de menores remuneraciones que tienen cargas familiares, como, por ejemplo, la asignación familiar)
7. Prestaciones o beneficios de maternidad/paternidad (por ejemplo, prenatal, postnatal, etc)
8. Prestaciones o beneficios de invalidez (por ejemplo, pensiones para personas que sufren una discapacidad que les impide trabajar)
9. Prestaciones o beneficios de supervivencia (por ejemplo, pensiones para los miembros del núcleo familiar del trabajador fallecido)

=> Pasa a P15

Condición habilitante: P7=1 o 2

P15. Usando una escala de 1 a 7, donde 1 es “pésimo” y 7 es “excelente”, en su opinión ¿cuán protegido se siente usted en cada una de las siguientes áreas de la seguridad social en Chile?

1. Asistencia médica/salud (por ejemplo, la cobertura de los gastos médicos asociados a la atención otorgadas por Fonasa e Isapre)
2. Prestaciones o beneficios monetarios de enfermedad (por ejemplo, los pagos de licencias por una enfermedad que NO es consecuencia del trabajo o la actividad laboral)

3. Prestaciones o beneficios en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (por ejemplo, los pagos de licencias por un accidente del trabajo o por una enfermedad profesional)
4. Prestaciones o beneficios por desempleo (Seguro de Cesantía o Subsidio de Cesantía)
5. Prestaciones o beneficios de vejez (pensiones por vejez)
6. Prestaciones o apoyos familiares (apoyos económicos para complementar los ingresos de trabajadores de menores remuneraciones que tienen cargas familiares, como, por ejemplo, la asignación familiar)
7. Prestaciones o beneficios de maternidad/paternidad (por ejemplo, prenatal, postnatal, etc)
8. Prestaciones o beneficios de invalidez (por ejemplo, pensiones para personas que sufren una discapacidad que les impide trabajar)
9. Prestaciones o beneficios de supervivencia (por ejemplo, pensiones para los miembros del núcleo familiar del trabajador fallecido)

=> Pasa a P16

Condición habilitante: P7=1 o 2

P16. ¿Conoce el procedimiento para acceder a las prestaciones disponibles en las siguientes situaciones? Marque Sí o No

1. Término del vínculo laboral
2. Tener una enfermedad profesional o accidente del trabajo
3. Nacimiento de un hijo/a
4. Sufrir incapacidad permanente que le impide trabajar

=> Pasa a P17

Condición habilitante: P7=1 o 2

P17. ¿Cuáles de los siguientes aspectos distintos al nivel de remuneraciones son los más valorados por usted de estar en un empleo dependiente (bajo subordinación) en situación de formalidad? Antes de contestar, por favor, lea todos los aspectos. Indique los 2 más valorados por usted, marcando con 1 el más valioso y con 2 el segundo más valioso

1. Estabilidad de los ingresos laborales
2. Facilita el acceso a créditos para vivienda
3. Facilita el acceso a créditos de consumo u otros no relacionados a vivienda
4. Contar con cotizaciones para la seguridad social (salud, pensión, desempleo, etc)
5. Tener derecho a feriado legal (vacaciones con pago de remuneraciones)
6. Acceder a capacitaciones y otras opciones de formación o desarrollo profesional
7. Ser parte de un sindicato o asociación de funcionarios
8. Recibir beneficios como descuentos en bienes y servicios
9. Otra. Describa cuál o cuáles [INSERTAR ESPACIO PARA DESCRIBIR, NO PERMITIR AVANZAR EN CASO DE NO RESPUESTA O RESPUESTA CON MENOS DE 4 CARACTERES]

=> Pasa a P18

Condición habilitante: P7=1 o 2

P18. ¿Por qué optó por este empleo como su ocupación principal en lugar de emprender o trabajar en forma independiente? Antes de contestar, por favor, lea todas las razones. Indique las 2 razones más importantes, marcando con 1 la más importante y con 2 la segunda más importante.

1. No tenía acceso a recursos o al capital necesario para emprender o trabajar en forma independiente
2. Emprender es demasiado engorroso o burocrático
3. Porque no podría generar el mismo nivel de ingresos en un emprendimiento que el que obtengo en mi empleo actual
4. Para poder acumular experiencia laboral trabajando para un empleador
5. Prefiero no asumir riesgo en los ingresos asociados a emprender o trabajar en forma independiente
6. Para contar con cotizaciones para la seguridad social (salud, pensión, desempleo, etc)
7. Porque facilita el acceso a créditos
8. El empleo dependiente permite delimitar de mejor manera el tiempo destinado al trabajo remunerado del tiempo libre
9. Otra. Describa la o las razones

[INSERTAR ESPACIO PARA DESCRIBIR, NO PERMITIR AVANZAR EN CASO DE NO RESPUESTA O RESPUESTA CON MENOS DE 4 CARACTERES]

=> Pasa a P19

Condición habilitante: P7=1 o 2

P19. En una escala del 1 al 5 ¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones?

1. Preferiría que cada persona ahorre de manera individual y voluntaria para cubrir contingencias personales o familiares en vez de que haya cotizaciones obligatorias a la seguridad social
2. Actualmente valoro más de mi empleo que me facilite el acceso a créditos a que me permita acceder a cobertura ante contingencias de seguridad social como salud, desempleo, maternidad/paternidad, vejez u otras
3. Si dejara de estar cómodo/a en mi actual empleo no tendría dificultades o impedimentos para renunciar y buscar otro empleo
4. Una de las ventajas del trabajo independiente es no tener que cotizar para la seguridad social
5. Rechazaría un empleo que no esté alineado con mis valores o visión de mundo, aunque la remuneración ofrecida sea superior a mis expectativas
6. Rechazaría un empleo que no ofrezca una adecuada conciliación entre el trabajo y mi vida personal, aunque la remuneración ofrecida sea superior a mis expectativas
7. Tener hijos genera una desventaja en el ámbito laboral respecto a quienes no tienen hijos
8. Ejercer el rol de proveedor/a principal del hogar puede forzar a las personas a tener que ejercer empleos que no les satisfacen o no se adecúan a sus expectativas
9. Si de mi dependiera trabajaría en mi actual organización hasta que me jubile
10. No renunciaría a un trabajo bien remunerado y estable aunque no sea interesante
11. Me da temor enfrentar el desempleo

=> Pasa a P20

Condición habilitante: P7=1 o 2

P20. En caso de perder su actual empleo, ¿por cuánto tiempo podría estar sin empleo sin que usted y su núcleo familiar enfrenten dificultades económicas serias (no contar con recursos para costear necesidades básicas)?

1. 0 a 3 meses => Pasa a P21
2. 4 a 6 meses => Pasa a P21
3. 7 a 11 meses => Pasa a P21
4. 1 año o más => Pasa a P21

Condición habilitante: P7=1 o 2

P21. Si usted perdiera su actual empleo y después de 8 meses no encontrara uno que se adecúe a sus expectativas, ¿qué haría?

1. Estaría dispuesto/a a aceptar un empleo o iniciar un trabajo en forma independiente, aunque obtenga ingresos o condiciones laborales que estén por debajo de sus expectativas => Pasa a P22
2. Preferiría seguir buscando un empleo que esté alineado con mis expectativas => Pasa a P22
3. No seguiría buscando trabajo ni estaría dispuesto/a a realizar un trabajo que no esté alineado con mis expectativas => Pasa a P22

Condición habilitante: P7=1 o 2

P22. En comparación con la generación de sus padres, indique si es más fácil, igual o más difícil lo siguiente:

1. Comprar una vivienda
2. Mantenerse empleado en la misma organización hasta jubilarse
3. Insertarse en un empleo dependiente formal
4. Emprender
5. Enfrentar contingencias personales o familiares
6. Ahorrar
7. Lograr un empleo adecuado al nivel de estudios para quienes completan la educación superior
8. Buscar empleo
9. Conseguir un empleo dependiente con contrato indefinido
10. Cotizar para la seguridad social en forma continua

=> Pasa a P23

Condición habilitante: P7=1 o 2

## SECCIÓN VALORACIÓN DE BENEFICIOS DE CAJAS DE COMPENSACIÓN

A continuación, se le realizará una serie de preguntas respecto a las Cajas de Compensación, las cuales en la actualidad son 4: Caja 18 de Septiembre, Caja La Araucana, Caja Los Andes y Caja Los Héroes. Se le asignará un set de preguntas diferenciado, dependiendo de si la organización que lo contrató y le paga el sueldo está adherida o no a una Caja de Compensación (y por lo tanto, usted está afiliado a una de ellas).

P23. ¿La empresa u organización que le paga su sueldo está adherida a alguna Caja de Compensación?

1. Sí => Pasa a P24

2. No => Pasa a P30

Condición habilitante: P7=1 o 2

Set de preguntas para quienes sí están afiliados (P24=1)

P24. Para cada uno de los siguientes beneficios o servicios administrados u otorgados por la Caja de Compensación a la cual está afiliado/a, señale si usted lo conoce

1. Crédito social

2. Otros productos financieros (seguros, planes de ahorro, etc)

3. Turismo (hoteles y cabañas)

4. Descuentos en salud (farmacias, centros médicos y dentales, ópticas, etc)

5. Descuentos en educación y formación profesional (convenios en educación de pregrado y posgrado, capacitaciones y cursos en línea, diplomados, librerías, etc)

6. Descuentos en deporte y recreación (gimnasios, cine, restaurantes, buses interprovinciales, etc)

7. Descuentos en bienes y servicios para el hogar (alimentación, vestuario, cuidado personal, gas, electrodomésticos, gasolina, etc)

8. Licencias médicas

9. Asignación familiar

=> Pasa a P25

Condición habilitante: P23=1

P25. ¿Cuáles de los siguientes beneficios o servicios administrados u otorgados por la Caja de Compensación a la cual está afiliado/a son los más valorados por usted? Antes de contestar, por favor, lea todas las opciones. Nombre los 2 más valorados por usted, marcando con 1 el más valioso y con 2 el segundo más valioso

1. Crédito social

2. Otros productos financieros (seguros, planes de ahorro, etc)

3. Turismo (hoteles y cabañas)

4. Descuentos en salud (farmacias, centros médicos y dentales, ópticas, etc)

5. Descuentos en educación y formación profesional (convenios en educación de pregrado y posgrado, capacitaciones y cursos en línea, diplomados, librerías, etc)

6. Descuentos en deporte y recreación (gimnasios, cine, restaurantes, buses interprovinciales, etc)

7. Descuentos en bienes y servicios para el hogar (alimentación, vestuario, cuidado personal, gas, electrodomésticos, gasolina, etc)

8. Licencias médicas

9. Asignación familiar

10. Otro. Describa cuál o cuáles

=> Pasa a P26

Condición habilitante: P23=1

P26. ¿Cuál o cuáles beneficios que no son ofrecidos actualmente por su Caja de Compensación usted los usaría con seguridad si los ofrecieran?

=>Pasa a P27

Condición habilitante: P23=1

P27. ¿Tiene usted actualmente un crédito social con su Caja de Compensación?

1. Sí =>Pasa a P28

2. No =>Fin de la encuesta

Condición habilitante: P23=1

P28. ¿Por qué razón adquirió un crédito social con su Caja de Compensación en vez de hacerlo en un banco u otra institución financiera? Seleccione la opción que describe la razón más importante de su decisión de adquirir el crédito social con su Caja respecto a las otras alternativas de crédito. Antes de contestar, por favor, lea todas las opciones.

1. No me daban crédito en un banco u otra institución financiera =>Pasa a P29

2. Las otras alternativas de crédito tenían tasas de interés más altas =>Pasa a P29

3. Las otras alternativas de crédito eran más burocráticas o difíciles de concretar =>Pasa a P29

4. Las otras alternativas de crédito no me ofrecían un plazo de pago que me acomodara =>Pasa a P29

5. Las otras alternativas de crédito no me ofrecían el monto que necesitaba =>Pasa a P29

6. Otra, describa =>Pasa a P29

Condición habilitante: P23=1

P29. ¿La empresa que le paga el sueldo, difunde entre sus trabajadores el rol o los beneficios que entregan las Cajas de compensación?

1. Sí =>Fin de la encuesta

2. No =>Fin de la encuesta

Condición habilitante: P23=1

Set de preguntas para quienes no están afiliados (P23=2)

P30. ¿Cuáles de los siguientes beneficios o servicios otorgados por las Cajas de Compensación usted más valoraría si es que pudiese afiliarse a una de ellas? Antes de contestar, por favor, lea todas las opciones. Nombre los 2 que más valoraría, marcando con 1 el más valioso y con 2 el segundo más valioso

1. Crédito social

2. Seguros

3. Productos de ahorro

4. Turismo (hoteles y cabañas)

5. Descuentos en salud (farmacias, centros médicos y dentales, ópticas, etc)

6. Descuentos en educación y formación profesional (convenios en educación de pregrado y posgrado, capacitaciones y cursos en línea, diplomados, librerías, etc)

7. Descuentos en entretenimiento y recreación (cine, restaurantes, buses interprovinciales, etc)

8. Descuentos en bienes y servicios para el hogar (alimentación, vestuario, cuidado personal, gas, electrodomésticos, gasolina, etc)

9. Descuentos en deporte y vida sana (gimnasios, nutrición, etc)

10. Otro, describa

=>Pasa a P31

Condición habilitante: P23=2

P31. ¿Tiene usted actualmente un crédito con un banco o alguna otra institución?

1. Sí =>Pasa a P32

2. No =>Fin de la encuesta

Condición habilitante: Condición habilitante: P23=2

P32. Si hubiese estado afiliado a una Caja de Compensación al momento de tomar dicho crédito, ¿hubiese evaluado obtener los recursos a través de un crédito social de las Cajas de Compensación?

1. Sí => Fin de la encuesta

2. No => Fin de la encuesta

Condición habilitante: Condición habilitante: P23=2

## Referencias

- Acuña, J. y Bravo, J. (2025). “Un estudio Integral sobre la informalidad laboral en Chile”. OCEC UDP y Cajas de Chile.
- Ahn, T. (2010). “Attitudes toward risk and self-employment of young workers”. *Labour Economics* 17: 434–442.
- Alderotti, G., Vignoli, D., Baccini, M., Matysiak, A. (2021). “Employment instability and fertility in Europe: A meta-analysis.” *Demography*, 58(3), 871-900.
- Arnett, J. (2001). Conceptions of the transition to adulthood: Perspectives from adolescence through midlife. *Journal of Adult Development*, 8(2), 133–143.
- Arnett, J. (2014). “Emerging Adulthood: The Winding Road From the Late Teens Through the Twenties.” Oxford University Press: New York.
- Başlevent, C. y Kirmanoğlu, H. (2013). “Do preferences for job attributes provide evidence of ‘hierarchy of needs?’”. *Social Indicators Research*, 111, 549–560.
- Bea, M. Yi, Y. (2018). Leaving the financial nest: Connecting young adults' financial independence to financial security. *Journal of Marriage and Family*, 81(2), 397-414.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Bell, D. y Blanchflower, D. (2011). “Young People and the Great Recession”. *Oxford Review of Economic Policy* 27(2): 241–267.
- Bernal-Verdugo, L., Furceri, D. y Guillaume, D. (2012). “Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects”. *Comparative Economic Studies* 3, 251-273.
- Berton, F., Devicienti, F. y Pacelli, L. (2011). “Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data”. *International Journal of Manpower* 32 (8): 879-899.
- Blanchflower, D. (2000). “Self-employment in OECD countries”. *Labour Economics* 7: 471-505.
- Blanchflower, D. y Oswald, A. (1998). “What Makes an Entrepreneur”. *Journal of Labor Economics* 16(1): 26–60.
- Booth, A., Francesconi, M. y Frank, J. (2002). “Temporary jobs: stepping stones or dead ends?”. *Economic Journal* 112: F189-F213.
- Bosch, M. y Maloney, W. (2010). “Comparative analysis of labour market dynamics using Markov processes: an application to informality”. *Labour Economics* 17: 621-631.

- Brannen, J., Nilsen, A. (2002). “Young people’s time perspectives: from youth to adulthood.” *Sociology*, **36**, 513–537.
- Bravo, D. (2005). “Desempleo: aspectos metodológicos, salario mínimo y rigidez salarial”. Comentario a Cowan, K., Micco, A., Mizala, A., Pagés, C. y Romaguera, P. “Un Diagnostico del Desempleo en Chile”. Centro de Microdatos, Universidad de Chile.
- Breen, R. (2005). “Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment”. *European Sociological Review* 21(2): 125-134.
- Broecke, S., Forti, A. y Vandeweyer, M. (2017). “The Effect of Minimum Wages on Employment in Emerging Economies: A Survey and Meta-analysis”. *Oxford Development Studies* 45 (3): 366–391.
- Buchmann, M. Kriesi, I. (2011). “Transition to adulthood in Europe.” *Annual Review of Sociology*, **37**, 481–503.
- Carpio, S., Giuliodori, D., Rucci, G. y Stucchi, R. (2011). “The effect of temporary contracts on capital accumulation in Chile”. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-253, Inter-American Development Bank
- Carrasco, R. (1999). “Transitions to and from Self-employment in Spain: An Empirical Analysis”. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 61: 315–341.
- Celik, K. (2008). “‘My state is my father’: youth unemployment experiences under the weak state welfare provisions of Turkey”. *Journal of Youth Studies* 11(4): 429–444.
- Choudhry, M, Marelli, E y Signorelli, M. (2012). “Youth unemployment rate and impact of financial crises”. *International Journal of Manpower* 33 (1).
- Clark, K. y Summers, L. (1981). “Demographic Differences in Cyclical Employment Variation”. *Journal of Human Resources* 16(1): 61–79.
- Cromie, S. (1987). “Motivations of aspiring male and female entrepreneurs”. *Journal of Occupational Behavior* 8: 251-261.
- Cunningham, W. y Salvagno, J. (2011). “Youth employment transitions in Latin America”. World Bank Policy Research Working Paper No. 5521, World Bank, Washington, DC.
- de Graaf-Zijl, M., van den Berg, G. y Heyma, A. (2011). “Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work”. *Journal of Population Economics* 24: 107–139.
- Danzinger, S., Ratner, D. (2010). “Labor market outcomes and the transition to adulthood.” *The Future of Children*, 20(1), 133–158.

- Dietrich, H. y Möller, J. (2016). “Youth Unemployment in Europe—Business Cycle and Institutional Effects”. *International Economics and Economic Policy* 13(1): 5-25.
- Djankov, S. y Ramalho, R. (2009). “Employment laws in developing countries”. *Journal of Comparative Economics* 37(1): 3–13.
- Domene, J. F., Johnson, S. M. (2021). “Romantic relationships and the transition to work.” In Marshall, E. A. and Symond, J. E. (Eds.), *Young Adult Development at the School-to-Work Transition*. Oxford: Oxford University Press, pp. 107–123.
- Dunsch, S. (2017). “Age– and gender–specific unemployment and Okun’s law in CEE countries”. *Eastern European Economics* 55: 377–393.
- Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R. y Zimmermann, K. (2015). “A roadmap to vocational education and training in industrialized countries”. *Industrial and Labor Relations Review* 68(2): 314–337.
- Ellwood, D. (1982). “Teenage unemployment: permanent scars or temporary blemishes?” En Freeman, R. y Wise, D. (eds.), *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*. University of Chicago Press.
- Eurofound (2012). “NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe”. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Evans, D., Jovanovic, B. (1989). “An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints”. *Journal of Political Economy* 97(4): 808–827
- Feldmann, H. (2009). “The Unemployment Effects of Labor Regulation around the World”. *Journal of Comparative Economics* 37(1): 76–90.
- Filandri, M., Gábos, A., Medgyesi, M., Nagy, I. y Nazio, T. (2016). “The Role of Parental Material Resources in Adulthood Transitions”. STYLE Working Paper WP8.4.
- Fingerman, K., Kim, K., Davis, E., Furstenberg, F., Birditt, K., Zarit, S. (2015). “I’ll give you the world’: Socioeconomic differences in parental support of adult children.” *Journal of Marriage and Family*, 77(4), 844–865. <https://doi.org/10.1111/jomf.12204>
- Flek, V., Hála, M., & Mysíková, M. (2019). How do youth labor flows differ from those of older workers. *Youth Labor in Transition*, 195.
- Foguel, M., Ramos, L. y Carneiro, F. (2001). “The Impacts of the Minimum Wage on the Labour Market, Poverty and Fiscal Budget in Brazil”. IPEA Working Paper No. 739.
- Gallie, D. (2003). “The quality of working life: is Scandinavia different?” *European Sociological Review*, 19, 61–79.

- Gangl, M. (2003). “Returns to Education in Context: Individual Education and Transition Outcomes in European Labour Markets”. En Muller, W. y Gangl, M. (eds.), *Transitions From Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford University Press, Oxford.
- Guillot-Soulez, C. Soulez, S. (2014). “On the heterogeneity of Generation Y job preferences.” *Employee Relations*, **36**, 319–332.
- Gartell, M. (2009). “Unemployment and Subsequent Earnings for Swedish College Graduates: A Study of Scarring Effects”. Institute for Futures Studies 2009:2, Estocolmo.
- Ghirelli, C. (2015). “Scars of Early Non-Employment for Low Educated Youth: Evidence and Policy Lessons from Belgium”. *IZA Journal of European Labor Studies* 4(1):1–34.
- Givord, P. y Wilner, L. (2015). “When Does the Stepping-Stone Work? Fixed-Term Contracts Versus Temporary Agency Work in Changing Economic Conditions”. *Journal of Applied Econometrics* 30(5): 787-805.
- Gomez-Salvador, R. y Leiner-Killinger, N. (2008). “An analysis of youth unemployment in the euro area”. European Central Bank Occasional Paper 89.
- Gregg, P. y Tominey, E. (2005). “The Wage Scar From Male Youth Unemployment”, *Labour Economics*, 12(4): 487-509.
- Hutengs, O. y Stadtmann, G. (2014). “Youth and gender specific unemployment and Okun’s Law in Scandinavian countries”. *Comparative Economic Studies* 56(4): 567–580.
- Instituto Nacional de la Juventud (2019). *Novena Encuesta Nacional de Juventud*. Santiago, Chile.
- Jimeno, J. y Rodriguez-Palenzuela, D. (2002). “Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks”. European Central Bank Working Paper Series No. 155.
- Johansson, E. (2000). “Self-employment and liquidity constraints: evidence from Finland”. *Scandinavian Journal of Economics* 102(1): 123-134.
- Kawaguchi, D. y Murao, T. (2012). “Who Bears the Cost of the Business Cycle? Labor-Market Institutions and Volatility of the Youth Unemployment Rate”. *IZA Journal of Labor Policy* 2012, 1:10.
- Konrad, A. M. *et al.* (2000). “Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis.” *Psychological Bulletin*, **126**, 593–641.
- Lee, J., Mortimer, J. (2009). “Family socialization, economic self-efficacy, and the attainment of financial independence in early adulthood.” *Longitudinal and Life Course Studies*, 1(1), 45–62.

- Leighton, L. y Mincer, J. (1982). "Labor turnover and youth unemployment". En Freeman, R. y Wise, D. (eds.), *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*. University of Chicago Press
- Liefbroer, A. C., Toulemon, L. (2010). Demographic perspectives on the transition to adulthood: an introduction. *Advances in Life Course Research*, 15, 53–58.
- Lilla, M. y Staffolani, S. (2012). "Young entrants, temporary jobs and career opportunities: Short-term perspectives of young Italian workers". *Rivista di Statistica Ufficiale* 14(1): 49–60.
- Marelli, E., Choudhry, M. y Signorelli, M. (2013). "Youth and the total unemployment rate: The impact of policies and institutions". *Rivista Internazionale di Scienze Sociali* 121(1): 63–86.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, J. y Jovanovic, B. (1979). "Labor mobility and wages". National Bureau of Economic Research. Working Paper 357.
- Möller, J. y Umkehrer, M. (2015). "Are there long-term earnings scars from youth unemployment in Germany?". *Journal of Economics and Statistics*, Vol. 235, No. 4–5: 474– 498.
- Montenegro, C. y Pagés, C. (2004). "Who benefits from labor market regulations?: Chile 1960–1998". En Heckman, J. y Pagés, C. (eds) *Law and employment: lessons from Latin America and the Caribbean*. University of Chicago Press, Chicago.
- Mroz, T. y Savage, T. (2006). "The Long-term Effects of Youth Unemployment". *Journal of Human Resources* 41(2): 259-293.
- Nunez, I. y Livanos, I. (2015). "Temps "by choice"? An investigation of the reasons behind temporary employment among young workers in Europe". *Journal of Labor Research* 36(1): 44-66.
- OCDE (2008). *OECD Employment Outlook 2008*. Paris: OECD.
- O'Higgins, N. (2012). "This time it's different? Youth labor markets during 'the Great Recession'". *Comparative Economic Studies* 54(2): 395–412.
- Oreopoulos, P., von Wachter, T. y Heisz, A. (2012). "The short- and long-term career effects of graduating in a recession". *American Economic Journal: Applied Economics* 4(1): 1–29.
- Pagés, C. y Montenegro, C. (2007). "Job security and the age composition of employment: Evidence from Chile". *Estudios de Economía* 34(2): 109-139.
- Parasuraman, S. y Simmers, C. (2001). "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study". *Journal of Organizational Behavior* 22(5): 551-568.

- Paredes, R. y Riveros, L. (1989). “Sesgo de selección y el efecto de los salarios mínimos”. Cuadernos de Economía N° 79: 367-383.
- Partridge, M. D., & Partridge, J. S. (1998). “Are Teen Unemployment Rates Influenced by State Minimum Wage Laws?.” *Growth and Change*, 29(4), 359-382.
- Pastore, F. (2018). “Why is youth unemployment so high and different across countries?”. IZA World of Labor 2018: 420.
- Pastore, F. y Zimmermann, K. (2019). “Understanding school-to-work transitions”. *International Journal of Manpower* 40(3): 374-378.
- Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informality: Exit and Exclusion*. The World Bank.
- Pratomo, D. (2016). “How does the minimum wage affect employment statuses of youths?: Evidence of Indonesia”. *Journal of Economic Studies* 43(2): 259-274.
- Quintini, G., Martin, J. y Martin, S. (2007). “The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries”. Discussion Paper, 2582, Institute for Study of Labor, IZA: Bonn.
- Quintini, G. y Manfredi, T. (2009). “Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe”. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 90.
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J. y Ekamper, P. (2003). “Managing an aging workforce and a tight labor market: Views held by Dutch employers”. *Population Research and Policy Review* 22: 21–40.
- Rindfuss, R. R. (1991). “The young adult years: diversity, structural change, and fertility”. *Demography*, 28, 493–512.
- Rosen, B. y Jerdee, J. (1976). “The influence of age stereotypes on managerial Decisions”. *Journal of Applied Psychology* 61: 428-432.
- Rouvroye, L., Van Dalen, H., Henkens, K., Schippers, J. (2024). “A distaste for insecurity: job preferences of young people in the transition to adulthood.” *European Sociological Review*, 40(3), 434-449.
- Scarpetta, S. (1996). “Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study”. OECD Economic Studies No. 26, 1996/1.
- Sironi, M., Furstenberg, F. F. (2012). “Trends in the economic independence of young adults in the United States: 1973–2007”. *Population and Development Review*, 38(4), 609–630. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2012.00529.x>
- Taylor, M. (1996). “Earnings, Independence or Unemployment: Why Become Self Employed?”. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 58(2): 253–265.

Taylor, P. y Walker, A. (1998). “Employers and older workers: Attitudes and employment practices”. *Ageing and Society* 18: 641–658.

Van Dalen, H., Henkens, K. y Shippers, J. (2010). “Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees”. *Population and Development Review* 36: 309- 330.

Van der Velden R., Welter, R. y Wolbers, M. (2001). “The Integration of Young People into the Labour Market within the European Union: the Role of Institutional Settings”. Research Centre for Education and the Labour Market, Working Paper No. 2001/7E.

Vignoli, D. et al. (2020). A reflection on economic uncertainty and fertility in Europe: the narrative framework. *Genus*,76, 28

Winkelmann, R. (1996). “Employment prospects and skill acquisition of apprenticeship-trained workers in Germany”. *Industrial and Labour Relations Review* 49(4): 658–672.

Zimmermann, K., Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M.J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N. y Schmidl, R. (2013). “Youth unemployment and vocational training”. *Foundations and Trends in Microeconomics*, Vol. 9 Nos 1-2, pp. 1-157.