

2 0 2 5

MEJORES PRÁCTICAS

PARA EL IMPULSO DE LA INSERCIÓN
LABORAL JUVENIL (PRIMER EMPLEO)
EN LA REPÚBLICA DOMINICANA



EXTRACTO DE LA INVESTIGACIÓN

“Mejores prácticas para el impulso de la inserción laboral juvenil (primer empleo) en la República Dominicana”

La presente investigación busca aportar y sumarse a las actuales iniciativas del Estado, así como de los centros educativos, los gremios activos y los programas del sector privado; motivados a que en conjunto encontremos respuestas y llevemos a cabo acciones concretas enfocadas en generar primeros empleos dignos y de calidad para los jóvenes, de esta forma incidir en el desarrollo social y económico de la República Dominicana.

ÍNDICE

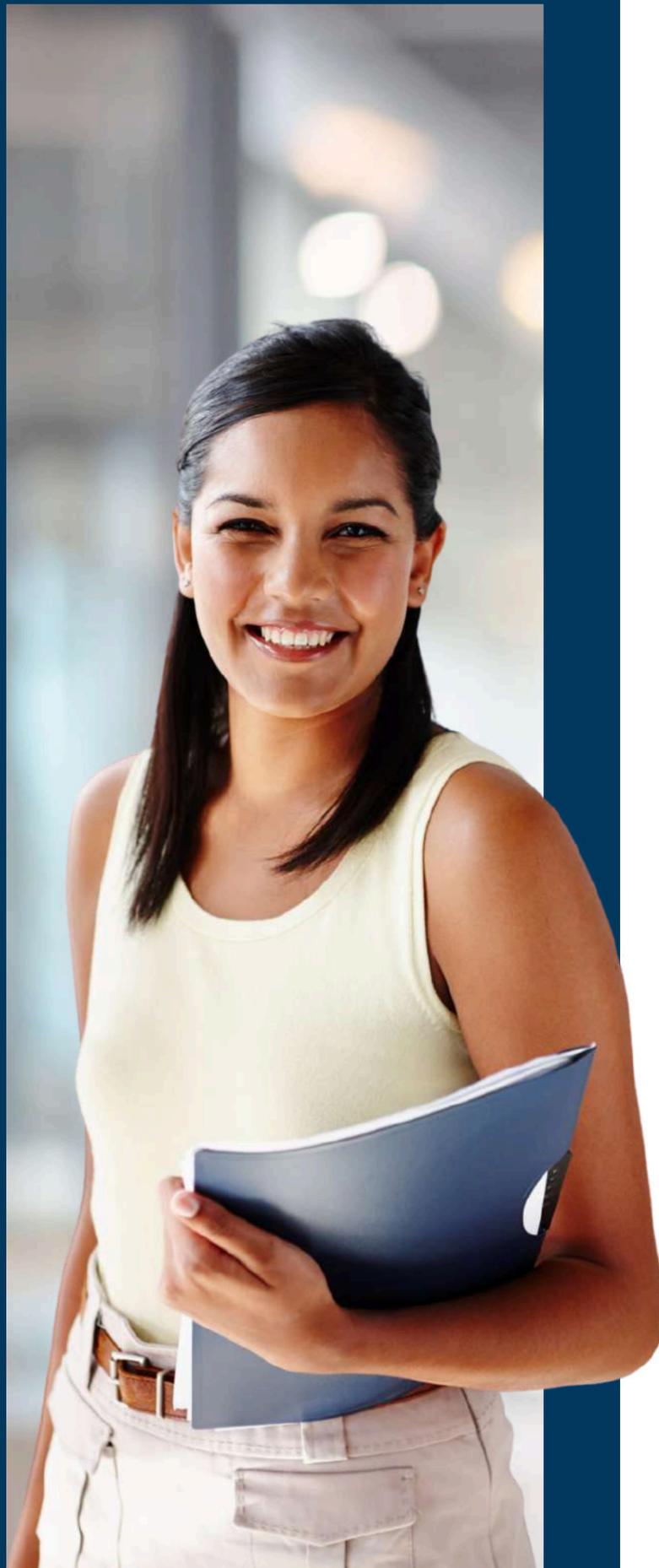
03	Introducción
04	Objetivos de la investigación
05	Metodología de la investigación
09	Conceptos clave para el estudio primer empleo
11	Marco normativo del primer empleo en República Dominicana
15	Diagnóstico del primer empleo juvenil en la República Dominicana
23	Referencias internacionales iniciativa que promueven el primer empleo
31	Resultados de los levantamientos de información
41	Conclusión y recomendaciones
45	Bibliografía

INTRODUCCIÓN

Posterior a la pandemia provocada por la COVID-19, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha señalado que la principal preocupación en el ámbito laboral no es solo el déficit de empleo, sino **la calidad** del mismo, especialmente para los jóvenes y personas que no culminaron su educación escolar. La reducción del mercado laboral formal ha incentivado el aumento del empleo informal, que carece de mecanismos de protección social y expone a la población a mayores vulnerabilidades socioeconómicas. En este contexto, el acceso a un empleo digno y de calidad se ha convertido en un desafío global que limita el alcance a derechos fundamentales.

En respuesta a esta situación, el Instituto Especializado en Investigación y Formación en Ciencias Jurídicas OMG (Instituto OMG) y la Iniciativa Empresarial para la Educación Técnica (IEET) buscan contribuir al diálogo social y a la coordinación de políticas enfocadas en el mercado laboral juvenil de la República Dominicana.

La presente investigación tiene como propósito evaluar la situación actual del primer empleo juvenil en el país y formular propuestas concretas para impulsar la inserción laboral digna y de calidad para los jóvenes. A través de un análisis integral, donde se abordan dimensiones clave para diseñar las propuestas deseadas, considerando tanto la realidad nacional, las experiencias internacionales y la percepción de actores estratégicos.



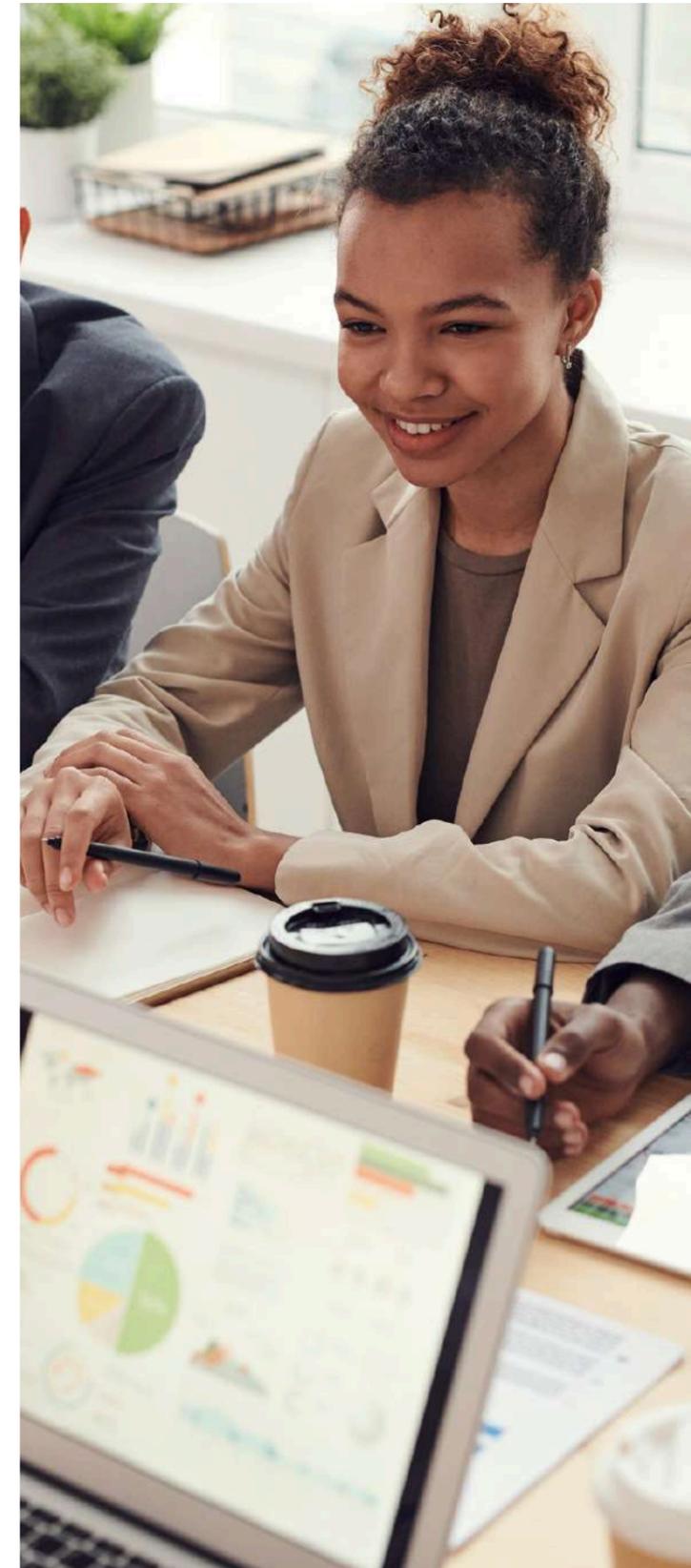
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación actual del primer empleo juvenil en la República Dominicana y presentar propuestas concretas que impulsen la inserción laboral digna y de calidad para los jóvenes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar si las propuestas regulatorias y las iniciativas actuales que promueven el primer empleo en la República Dominicana han influido en la disminución del desempleo juvenil.
- Analizar las políticas, programas y normativas a nivel internacional que fueron casos de éxitos para la creación del primer empleo juvenil dignos y de calidad en otros países, buscando identificar modelos aplicables para el mercado laboral dominicano.
- Identificar si las prácticas laborales en República Dominicana están estructuradas adecuadamente como herramienta o mecanismo de inserción laboral juvenil, y si no es así recomendar propuestas para impulsar las mismas.
- Identificar, en adición a las prácticas laborales, otras herramientas que impulsen la inserción laboral juvenil como estrategia para la generación de primer empleo.
- Identificar programas y/o políticas que promuevan la creación del primer empleo juvenil digno y de calidad.





METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se basó en tres (3) metodologías de levantamiento, procesamiento y análisis de información:



LEVANTAMIENTO DE DATOS ESTADÍSTICOS

El análisis combina datos e indicadores sobre el desempleo juvenil y las brechas de género de fuentes nacionales e internacionales. Entre los datos evaluados, se encuentran: la Tasa de Desempleo Abierta, la Tasa de Desempleo Ampliada y la Tasa NINI, utilizando las siguientes fuentes:

- CEPALSTAT – Base de datos y publicaciones estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) – Publicada por el Banco Central de la República Dominicana.
- Sistema de Indicadores Sociales de la República Dominicana (SISDOM) – Publicado por el Ministerio de Planificación, Economía y Desarrollo (MEPYD).
- Base de datos y publicaciones estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Datos de la Oficina Nacional de Estadística (ONE), incluyendo la publicación "Metodología para la población que no estudia, ni trabaja, ni recibe ningún tipo de capacitación".
- Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR) 2019 – Publicada por la Oficina Nacional de Estadística (ONE).

LEVANTAMIENTOS DE INFORMACIÓN

El levantamiento de información se concentró en tres (3) metodologías: entrevistas a profundidad, encuestas y grupos focales. La muestra para cada instrumento se describe a continuación:

ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD

Se entrevistaron empresas grandes o medianas del mercado dominicano y/o instituciones públicas con experiencia en programas de Prácticas Profesionales ("Pasantías") y de sectores económicos clave. El objetivo fue conocer la viabilidad e impacto de estos programas para motivar a otras organizaciones a implementarlos como base para un primer empleo digno y de calidad.

ENCUESTA A EMPRESAS

Se encuestaron empresas del programa de Formación DUAL del INFOTEP, ubicadas en la zona metropolitana, para conocer sus percepciones sobre la empleabilidad juvenil, especialmente en relación con normativas de primer empleo y prácticas formativas en el trabajo.

GRUPO FOCAL CON EMPRESAS

Se realizó un grupo focal con empresas participantes en la encuesta para analizar en detalle sus motivaciones y percepciones sobre la contratación de aprendices.

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Para comprender las percepciones, experiencias y preferencias de los jóvenes en su primer empleo formal, se encuestaron estudiantes de tres universidades del país, ubicadas en el Distrito Nacional, con edades comprendidas entre 15 a 29 años. El muestreo fue no probabilístico y por conveniencia.



MARCO DE REFERENCIA SOBRE MEJORES PRÁCTICAS

En el presente estudio se abordó un levantamiento mediante fuente secundaria para recolectar diversas experiencias de políticas, programas y normativas a nivel internacional, ubicando iniciativas en 4 continentes, con el objetivo de impulsar el empleo juvenil, de manera especial el primer empleo.

Se clasificaron aquellas iniciativas que lograron alcanzar sus objetivos, de un universo de más de 55 programas y políticas alrededor del mundo. Por lo cual, las mismas pudieran posibles modelos de iniciativas para la República Dominicana, ajustándolas a las realidades y necesidades socioeconómicas de la República Dominicana.



CONCEPTOS CLAVE PARA EL ESTUDIO DEL PRIMER EMPLEO

PRIMER EMPLEO DE CALIDAD

Si bien muchos autores y académicos siguen debatiendo sobre los parámetros que se deben tomar en cuenta para determinar si un empleo es de calidad, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD, por sus siglas en inglés) ha desarrollado un marco para medir y evaluar la calidad de los empleos considerando tres dimensiones objetivas y medibles para proporcionar una evaluación integral en el cual incorporan aquellas características de la calidad del empleo que pueda afectar el “bienestar” (1), tomando en cuenta que la relación directa con el bienestar y el empleo.

Las dimensiones medidas a tales fines por la OECD son:

1. La calidad de los ingresos: Captura el grado en que los ingresos brutos contribuyen al bienestar de los trabajadores en términos de ingresos promedio y su distribución entre la fuerza laboral.
2. La seguridad del mercado laboral: Captura aquellos aspectos de la seguridad económica relacionados con los riesgos de desempleo y las prestaciones recibidas en caso de desempleo.
3. La calidad del entorno laboral: Captura los aspectos no económicos de los puestos de trabajo, es decir, la incidencia de la tensión en el trabajo caracterizada por una alta demanda de trabajo con pocos recursos. Se toma en cuenta si el trabajador puede armonizar sus compromisos laborales, familiares y sociales.



A partir del análisis de literatura y levantamiento de información, definimos **Primer Empleo de Calidad** en esta investigación, como:

“Primer empleo digno y de calidad: primera relación laboral formal (contrato de trabajo) de una persona que no tenga experiencia laboral formal previa, partiendo de que en dicha relación el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica denominada como “salario”, el cual es adecuado en proporción a las horas contratadas y la capacidad del contratado, en el entendido de que cuenta en dicha relación con las protecciones laborales y de seguridad social correspondientes conforme normativas aplicables, así como un entorno laboral seguro que permita armonizar el desarrollo profesional con el personal.”



En el estudio, se destacan dos (2) momentos importantes:

EFFECTOS CICATRICES DEL DESEMPLEO JUVENIL

Las “cicatrices” son el efecto negativo a largo plazo que el desempleo posee sobre las posibilidades futuras del mercado laboral. Por lo tanto, una persona que ha estado desempleada tendrá más probabilidades de sufrir experiencias negativas en el mercado laboral en el futuro, en comparación con una persona idéntica que no haya estado desempleada (Nilsen & Holm, 2011). En este sentido, es probable que esto conduzca a un ciclo en el que períodos de desempleo se alternan con empleos inestables y mal remunerados, así como con subempleo (Cruces et al. 2012). Nilsen & Holm (2011) explican que entre las posibles razones relacionadas a este efecto se encuentran la depreciación del capital humano (Becker, 1993) el desaliento psicológico o los efectos de habituación (Clark et al. 2001), teorías de búsqueda de empleo donde los desempleados aceptan trabajos de peor calidad (Pissarides & Mortensen, 1994), normas de trabajo social que influyen en las preferencias laborales (Stutzer & Lalive, 2004), y empleadores que utilizan el desempleo como señal de baja productividad (Lockwood, 1991).

TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO

Dentro de esta etapa de vida (el salto de escuela al mercado laboral) se presentan cambios fundamentales para el desarrollo personal y la inclusión social que marcará la etapa adulta. Conforme a datos de la CEPAL, dos tercios de los trabajadores jóvenes carecen de competencias básicas lo que coarta las oportunidades laborales, llevándolos a incurrir a empleos informales. A su vez, en el último decenio la participación laboral en las economías avanzadas ha disminuido gradualmente su calidad media de nivel educativo, lo que a su vez ha impactado el crecimiento productivo (OIT, 2023).

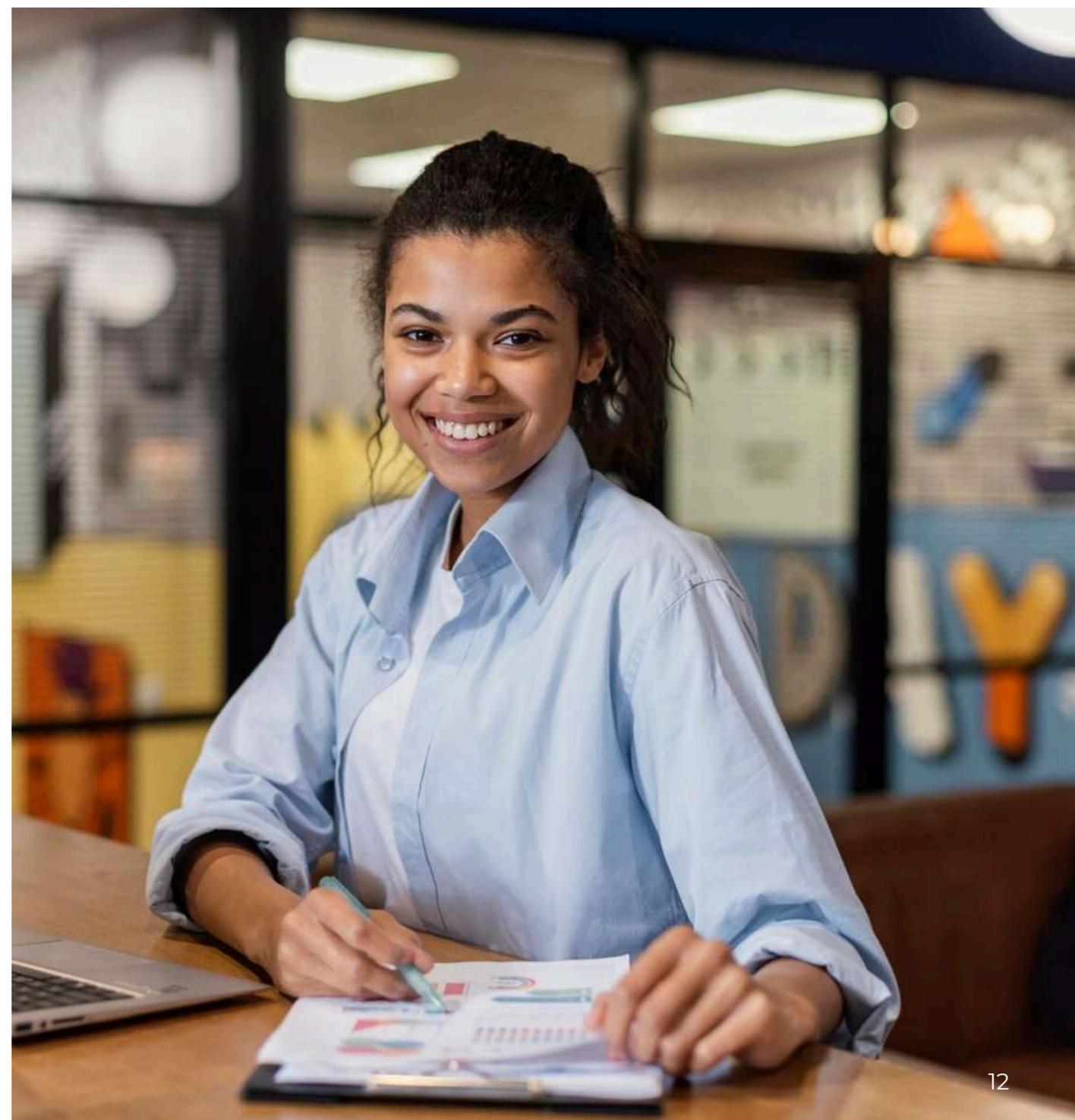
(1) OECD Job Quality Data Base disponible en <https://www.oecd.org/employment/jobquality.htm#:~:text=Quality%20of%20the%20working%20environment,demands%20with%20low%20job%20resources>.

MARCO NORMATIVO DEL PRIMER EMPLEO EN REPÚBLICA DOMINICANA

El marco normativo acerca del primer empleo en la República Dominicana se enmarca en las siguientes regulaciones:

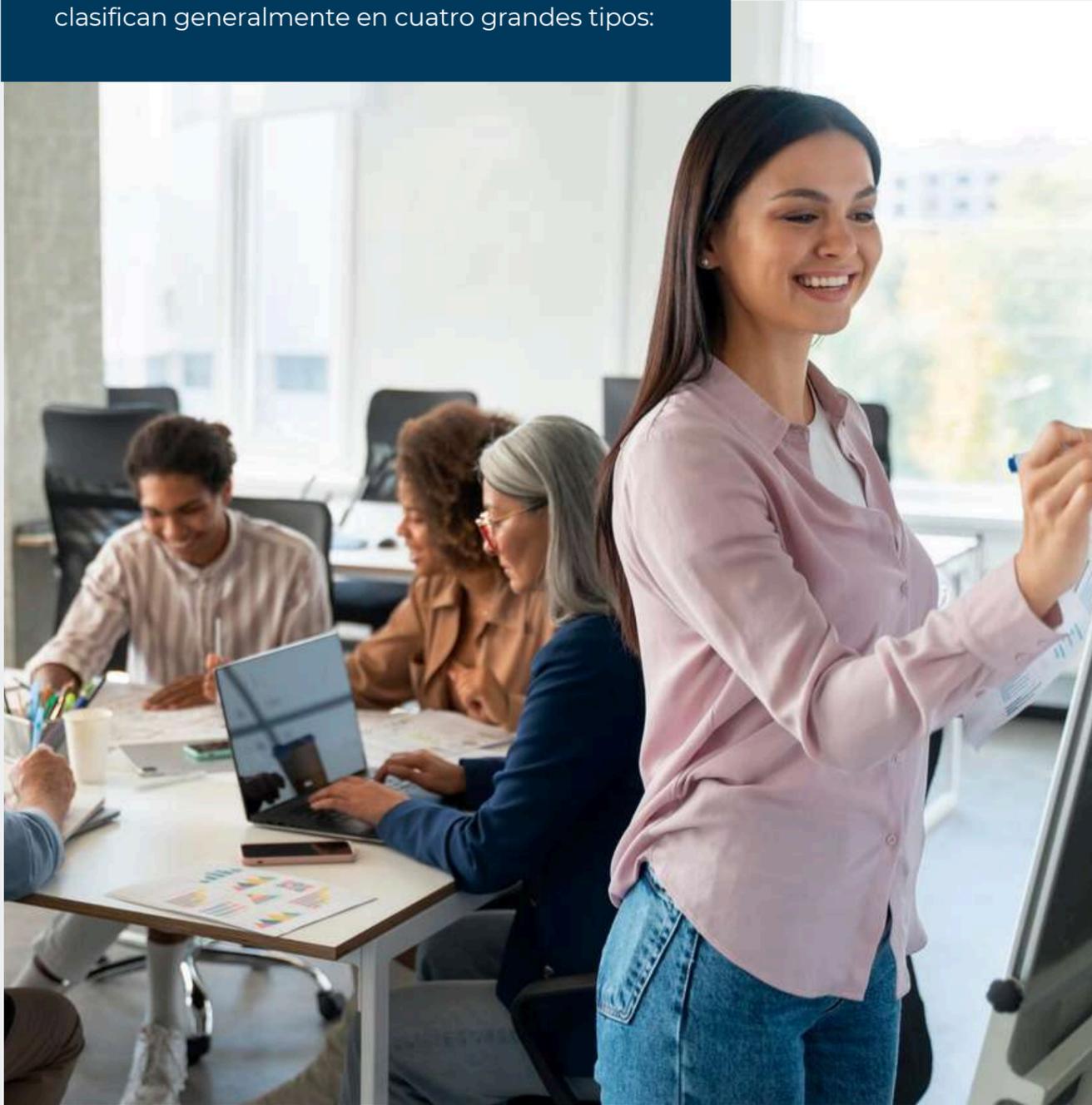
- **Art. 55 de la Constitución Dominicana, respecto de los Derechos de la Familia**, indica en su numeral 13 que: “Se reconoce el valor de los jóvenes como actores estratégicos en el desarrollo de la Nación. El Estado garantiza y promueve el ejercicio efectivo de sus derechos, a través de políticas y programas que aseguren de modo permanente su participación en todos los ámbitos de la vida nacional y, en particular, su capacitación y su acceso al primer empleo”.
- **La END 2030** no expone de manera explícita la creación de políticas públicas y gestión para estimular el primer empleo. Si están contemplados algunos ejes y objetivos que se relacionan. Dentro de los indicadores que miden el empleo juvenil se encuentran: Indicador 2.48 - “Porcentaje de jóvenes de 15 a 19 años que no estudian y están desempleados”.
- **Código Laboral**, al establecer las bases de la Formación Profesional, en su Título III, artículos 255 a 257, que norma el llamado “contrato para la formación”, mediante el trabajador se obliga a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario o empleador se obliga a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo.
- **Resolución No. 31-2010, Reglamento sobre el Contrato de Aprendizaje**, este reglamento complementa las disposiciones de los artículos 255 y siguientes del Código de Trabajo respecto al Contrato de Aprendizaje. Por otro lado, se incluye el concepto de “Contrato de Aprendizaje de la Formación Dual” para estos aprendizajes, destinados a jóvenes entre 16 y 25 años, modificando así la disposición del 1995 que previa para estos contratos a jóvenes en edades de 14 a 22 años.
- **Ordenanza núm.03-2017 de Educación Técnico-Profesional**, esta ordenanza reconoce la educación técnico profesional como aquella mediante la cual el estudiante adquiere las competencias, cualificaciones, habilidades y destrezas que requiere para integrarse con éxito a las actividades productivas y/o continuar con sus estudios superiores, si fuese el caso.

- **Resolución núm. 8-2023 de Fomento Prácticas Profesionales**, emitida en fecha 24 de agosto de 2023 por el Ministerio de Trabajo, tiene por objeto fomentar las prácticas profesionales. La resolución reitera la definición de práctica profesional dispuesta por el artículo no. 255 del Código de Trabajo, así como la disposición de que las prácticas profesionales que sean realizadas por estudiantes en virtud de la legislación educativa, como parte integral de sus estudios académicos, no suponen obligaciones contractuales para el empresario que los acoge como pasantes, no así las prácticas profesionales reguladas por leyes especiales. En ese sentido, se establece que dichas prácticas profesionales no pueden ser utilizadas para cubrir vacantes ni para reemplazar personal de la empresa, en cuyos casos se aplican los contratos de trabajo establecidos por el Código de Trabajo.



INICIATIVAS IMPLEMENTADAS EN LA REPÚBLICA DOMINICANA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

La Organización Internacional de Trabajo (2015) (2) indica que en América Latina se utiliza el término primer empleo para describir iniciativas para promover el empleo juvenil asalariado. Estas iniciativas son muy variadas en su concepción, diseño, implementación y cobertura, y se clasifican generalmente en cuatro grandes tipos:



El estudio hace un barrido de las iniciativas que se han implementado en el país en los últimos 5 años relacionadas a impulsar el primer empleo. A partir de la clasificación anterior se encuentra que la República Dominicana ha podido incidir en los tres primeros tipos de iniciativas y ha realizado algunas propuestas de regímenes especiales que no han sido aprobados. A continuación, se detallan las iniciativas implementadas en los últimos años.

INICIATIVAS IMPLEMENTADAS:



Programas de capacitación e intermediación laboral

Formación Técnica y Vocacional – INFOTEP + Pasantías + Escuelas Taller del Ministerio de Trabajo

Plataformas de Intermediación:
- Empléate Ya
- Pasantías Públicas
- De Par en Par

Programas de Formación vocacional focalizados para poblaciones vulnerables como: RD Trabaja, Entrena, Supérate, Juventud y Empleo, Oportunidad 14-24, entre otros.

Módulo de Formación en Centros de Trabajo (MFCT): Para estudiantes de secundaria, técnica y artes.

Prácticas profesionales en educación superior: Iniciativa aún en proceso de aprobación.



Contratos de formación o de aprendizaje

Resolución No. 31-2010: Reglamenta el contrato de aprendizaje y la formación dual en empresas.

Resolución No. 08-2023: Fomenta prácticas profesionales, aunque aún está pendiente de lineamientos para su implementación efectiva.



Subsidios a la contratación

Programa Primer Empleo (2019):

Dirigido a jóvenes de 18 a 29 años sin experiencia laboral. Ofrece subsidio al empleador por hasta 6 meses para cubrir el salario del joven contratado (100% por 3 meses o 50% por 6 meses).

Programa RD Trabaja:

Incluye incentivos para empresas que contraten jóvenes de 18 a 24 años, asumiendo parte de su salario inicial como estrategia de empleabilidad juvenil.



Regímenes especiales para jóvenes

Proyectos normativos en proceso (no aprobados):

- Buscan incentivar la contratación juvenil a través de exenciones o reducciones fiscales para las empresas.
- Se orientan a crear condiciones diferenciadas que faciliten el acceso de los jóvenes al primer empleo formal.

(2) Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina? Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

DIAGNÓSTICO DEL PRIMER EMPLEO JUVENIL EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

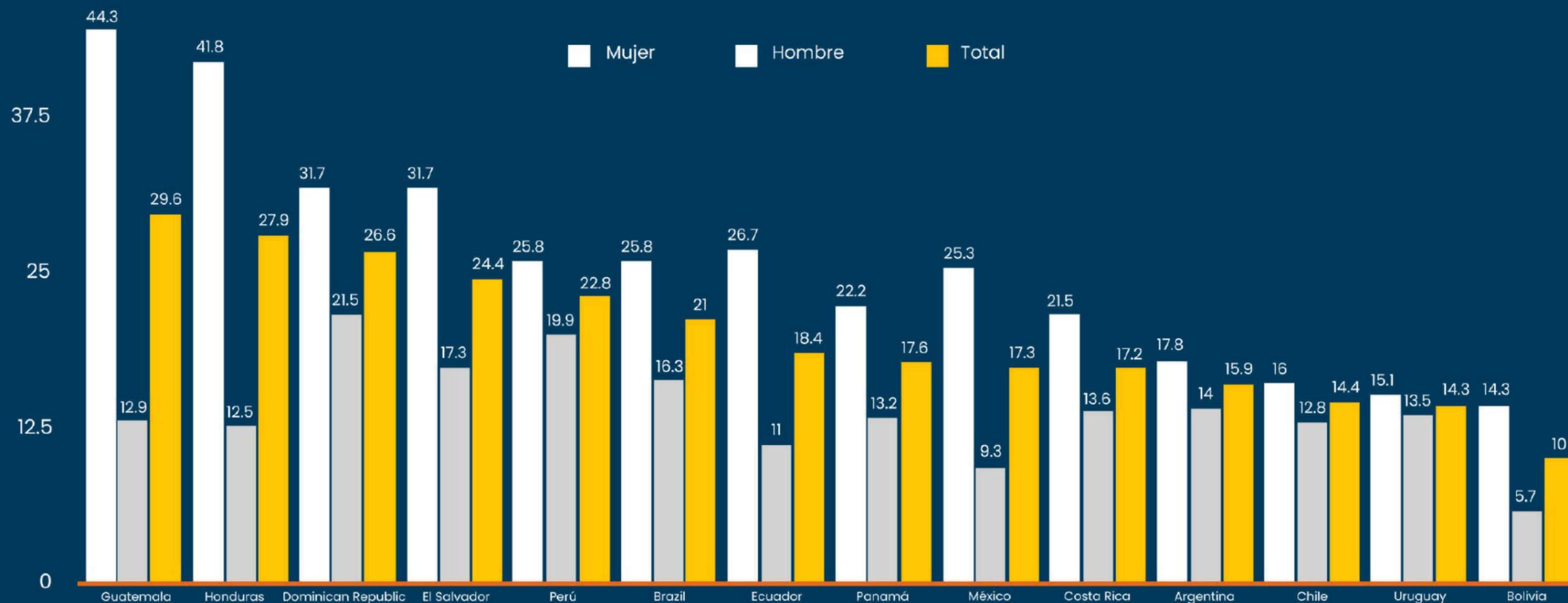
El análisis se centró en un conjunto de indicadores que reflejan el diagnóstico más reciente del empleo juvenil, así como la evolución en los últimos años y su distribución respecto a características demográficas. Cabe destacar que el corte de la data en la invitación incluye los años 2022-2023.

Se analizaron de manera específica los indicadores de desempleo juvenil en sus tres (3) formas: **Tasa desempleo ampliada, tasa desempleo abierta y tasa de NINIs**, para los cuáles se establecen diferentes metodologías de cálculo.

JÓVENES QUE NI ESTUDIAN NI TRABAJAN (NINIS)

República Dominicana ocupa el **3er lugar** con la mayor cantidad de jóvenes que No Trabajan Ni Estudian (NINIs) de **15 países** de **América Latina**, basado en los datos de la OIT al corte de 2022. La tasa de desempleo NINI considera la proporción de la Población en Edad de Trabajar (PET) de 15-24 años, que está desocupada y no estudia o recibe algún tipo de capacitación o formación.

TASA 26.6% (15-24 años) 2022



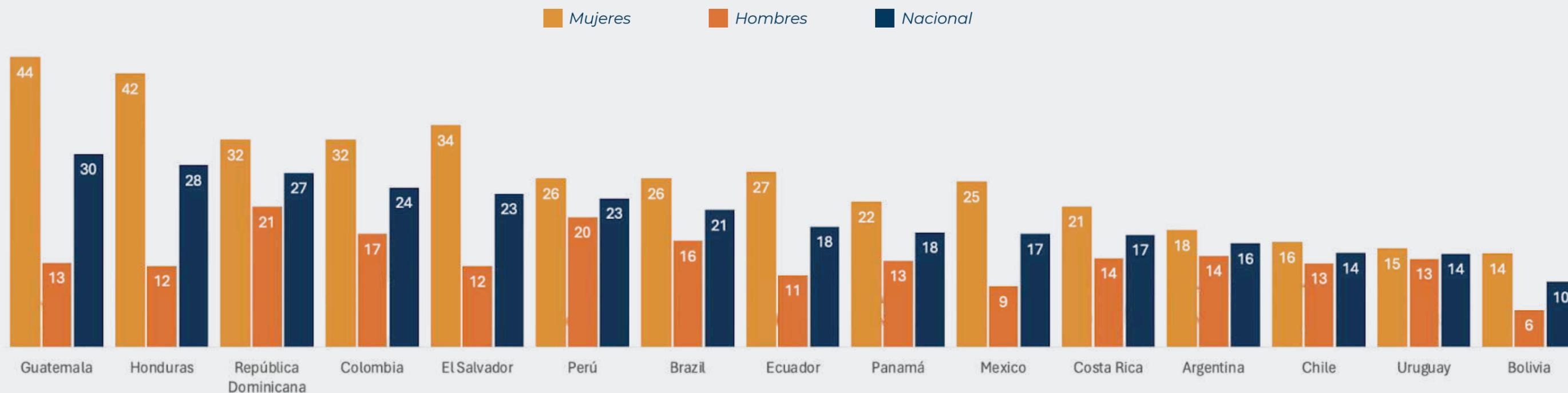
Cabe destacar que, **el indicador nacional de la tasa NINI es del 17.2%, lo que equivale a 309,612 jóvenes** (ONE, 2022). Esta cifra es menor en comparación con la estimación internacional realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debido a las incorporaciones metodológicas aplicadas por la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), basadas en las realidades económicas de la República Dominicana, donde no se consideran como NINI los jóvenes que se capacitan en formación técnico-profesional no académica. En este caso, estos jóvenes puede que estén o no cursando algún nivel de la educación obligatoria y superior, y estén en PREPARA o en algún centro de educación especial, así como inscritos en programas educativos como “Quisqueya aprende Contigo” y en “Otros” similares a este.

Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT (2022); ILOSTAT Data Explorer.

En cuanto a la metodología para la medición de la población joven que ni trabaja ni estudia o realiza alguna capacitación (NINI) utilizada por la Oficina Nacional de Estadística (2023), se excluyen del cálculo las siguientes poblaciones de jóvenes:

1. Matriculados en un centro educativo pero no asisten porque están a la espera del inicio de un nuevo período.
2. Realizan formación técnico-profesional no académica (3). Se consideran como "jóvenes no en capacitación" a quienes no están participando en un "programa educativo no académico" a través del cual se adquieren habilidades específicas destinadas a trabajos vocacionales o técnicos.
3. Han concluido sus estudios y obtenido un título de bachiller o superior.
4. Han conseguido empleo y están próximos a incorporarse, así como aquellos que están pensionados o jubilados.
5. No han buscado trabajo por motivos de salud permanente o temporal, como una aproximación a la población con discapacidad en condición de inactividad.

Tasa de jóvenes NINIs de 15-24 años por sexo (2022), valores en porcentaje



El análisis de la tasa NINI resalta las brechas laborales de género que se perciben en el país y en otros países de la región.

63.9%
De lo jóvenes NINIS (15-24 años)
son mujeres 2022

31.7%
Mujeres jóvenes
son NINIs 2022

(3) La ONE (2023) en la metodología para la medición de la población joven que ni trabaja ni estudia o realiza alguna capacitación (NINI), explica que en República Dominicana existen los planes de formación técnico profesional y vocacional que brinda el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), los Centros de Producción y Capacitación Progresando (CCPP), las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y otras instituciones gubernamentales. La formación técnico profesional y vocacional se realiza al margen y de manera paralela a la educación formal y no formal en el país, sin embargo, para los fines se reconoce y se utiliza como "programas educativos no académicos", orientados a desarrollar habilidades y destrezas en los jóvenes que se encuentran dentro y fuera de la educación formal y no formal pero que quieren conseguir pronto un trabajo en función a lo que aprenden

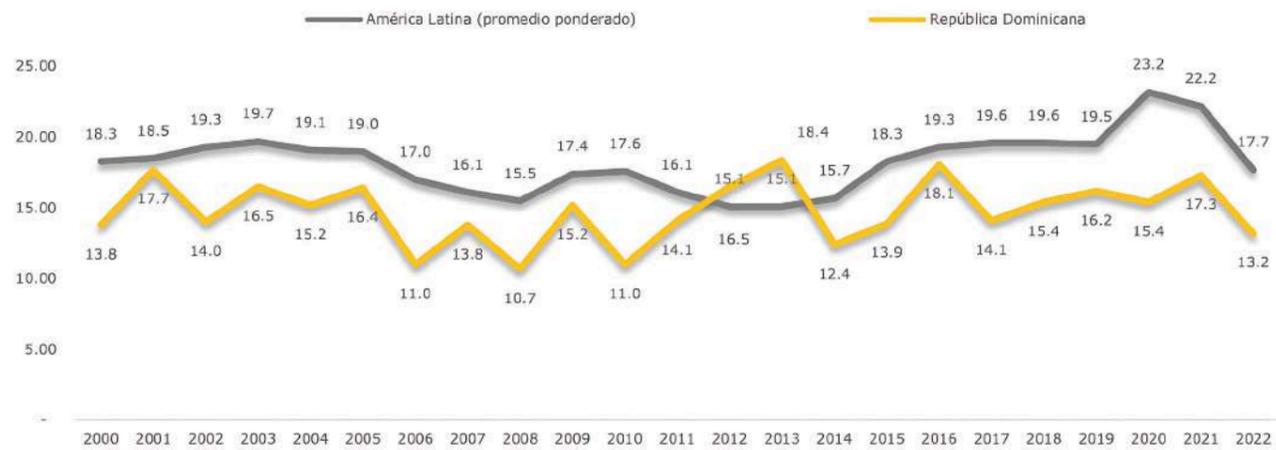
Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT (2022); ILOSTAT Data Explorer.

DESEMPLEO JUVENIL ABIERTO

Históricamente, la República Dominicana ha tenido una tasa de desempleo abierta juvenil por debajo del promedio de América Latina. Al 2022, esta tasa fue de un 13.2%. El desempleo abierto juvenil se define como la proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) entre los 15-24 años que ese encuentra desocupada.

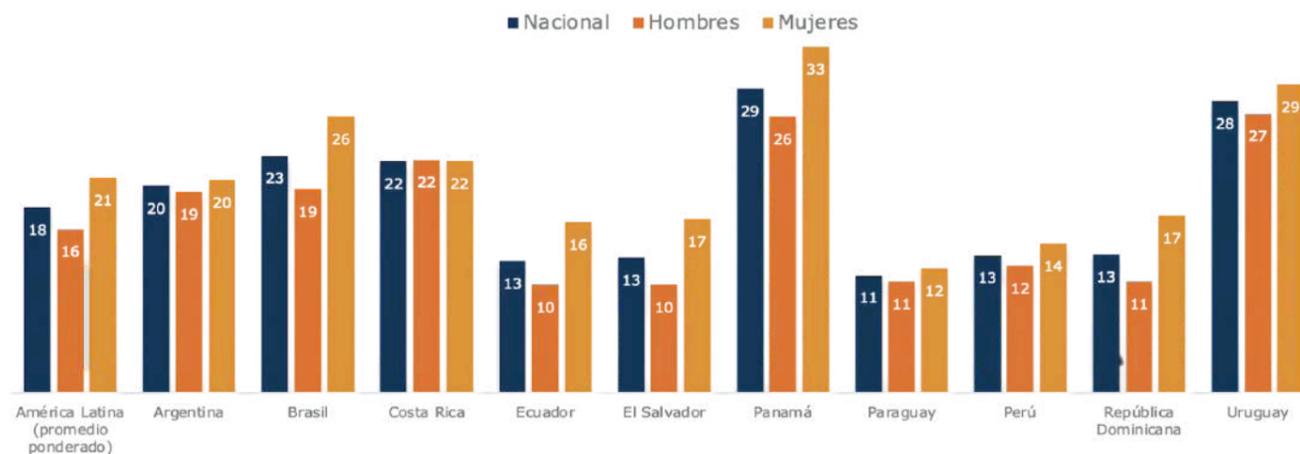
TASA 13.2% 2022

TASA DE DESEMPLEO ABIERTA JÓVENES 15-24 AÑOS POR SEXO (2022), VALORES EN PORCENTAJE



En la región, los países con mayor tasa de desempleo juvenil abierto fueron Panamá (29%) y Uruguay (28%) en 2022. En la mayoría de los países se observaron brechas importantes entre el desempleo de hombres versus mujeres en esta población.

TASA DE DESEMPLEO ABIERTA JÓVENES 15-24 AÑOS POR SEXO (2022), VALORES EN PORCENTAJE



Fuente: elaboración propia con datos de la CEPAL.



DESEMPLEO JUVENIL AMPLIADO

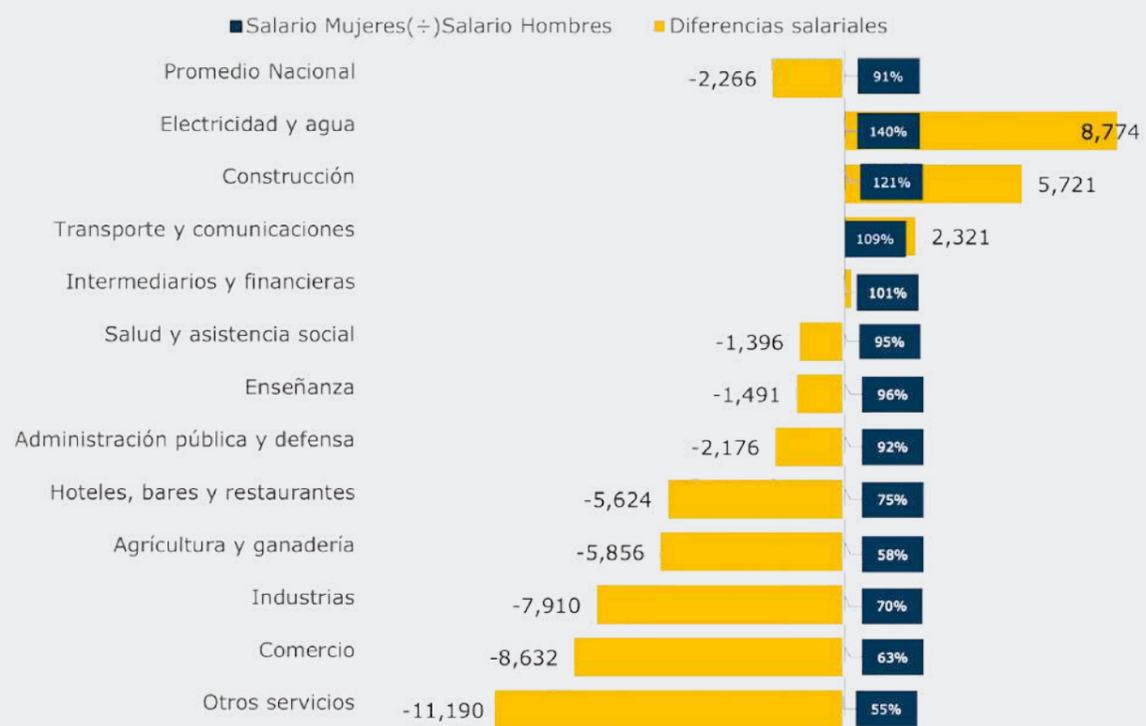
TASA 23.6% 2022

Proporción de la (PEA) + Fuerza de Trabajo Potencial (aquellos que buscaron y no están disponibles o no buscaron y están disponibles) de 15-24 años, que está desocupada.

BRECHAS LABORALES DE GÉNERO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA QUE SE TRANSFIEREN A LA JUVENTUD

A pesar de que las mujeres tienen relativamente los mayores niveles educativos, estas perciben salarios menores que los hombres. **A nivel nacional, los salarios de las mujeres representan el 91% del salario de los hombres, dígame 9% menos, equivalente en promedio a RD\$2,266 de diferencia.** Estas brechas varían en dirección y magnitud al desagregar los salarios promedios por rama de actividad económica. En este sentido, de las doce ramas de actividad económica analizadas, las mujeres perciben mayor o igual remuneración sólo cuatro actividades (Electricidad y Agua, Construcción, Transporte y Comunicaciones e Intermediarios y Financieros).

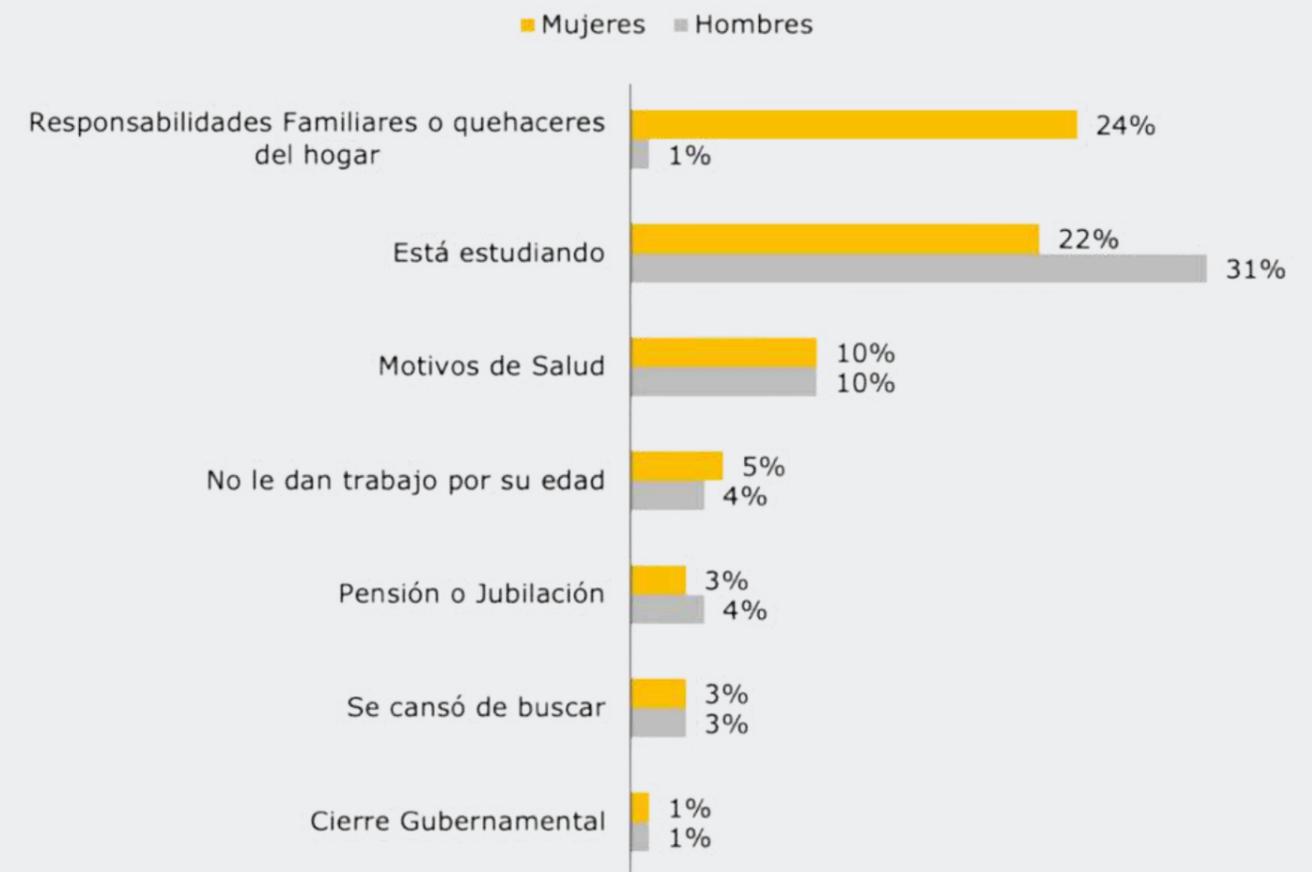
Brecha de salarios de hombres vs. salarios mujeres, valores en RD\$ y proporción



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), 2023. Nota: El salario fue calculado a partir de la suma de los beneficios y remuneraciones económicas definidas por ley.

Las brechas de género también son evidentes en las causas de inactividad entre hombres y mujeres. Llama la atención que el **24% de las mujeres inactivas deciden postergar la búsqueda de empleo por responsabilidades familiares o quehaceres del hogar**, siendo significativamente superior en comparación a los hombres (1%). Por otro lado, se observa que los hombres en mayor proporción que las mujeres no buscan trabajo porque están estudiando.

RAZONES DEL DESEMPLEO EN MUJERES



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT, 2023). Extraído de la ONE.

REFERENCIAS INTERNACIONALES PARA PROMOCIÓN DEL PRIMER EMPLEO

Se lograron identificar distintas experiencias internacionales. Las iniciativas de primer empleo fueron analizadas desde dos enfoques: 1) Iniciativas legales y 2) en programas e iniciativas. Cabe destacar, que estos países difieren en sus contextos nacionales y niveles de desarrollo, desde economías en vías de desarrollo a desarrolladas. Con esto, se busca tener un panorama mundial de las estrategias y políticas de primer empleo, conforme a múltiples realidades socioeconómicas de los países.

INICIATIVAS LEGALES, PROGRAMAS E INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE PRIMER EMPLEO SELECCIONADAS A NIVEL INTERNACIONAL



- INICIATIVAS LEGALES DE IMPULSO AL PRIMER EMPLEO A NIVEL INTERNACIONAL
- PROGRAMAS E INICIATIVAS QUE PROMUEVEN OPORTUNIDADES DE PRIMER EMPLEO
- AMBAS INICIATIVAS

En total se analizaron 93 políticas, programas e iniciativas existentes a nivel global, de las cuales 55 corresponden a la región de América Latina y 39 al resto del mundo. El estudio describe cada programa y presenta resultados en términos de empleabilidad juvenil de las iniciativas más destacadas. La matriz a continuación muestra un resumen de las características principales comunes de las iniciativas analizadas.

Fuente: Elaboración propia con información recopilada a través de distintas fuentes y [Repositorio CEPAL de programas de inserción laboral](#)

AMÉRICA LATINA

País	Enfoques	Capacitación	Incentivos Fiscales	Subsidios	Salario	Obligación Contratación de Jóvenes	Leyes de primer empleo	Regulación Laboral	Grupos Especiales	Iniciativa
Argentina	Pasantía, primer empleo, emprendimiento	5	2	4	5	1	2	5	Vulnerables	7
Brasil	Aprendizaje, primer empleo y emprendimiento	5	3	0	2	2	1	2	Vulnerables	7
Chile	Primer empleo	5	3	2	3	0	4	5	Vulnerables	6
Colombia	Pasantías, primer empleo y emprendimiento	6	1	4	2	0	1	1	Mujeres	6
Costa Rica	Aprendizaje	5	0	3	0	0	0	0		5
El salvador	Pasantía, primer empleo y emprendimiento	2	0	2	0	0	0	0		2
Guatemala	Pasantía, primer empleo y emprendimiento	4	1	3	2	2	2	0		4
México	Pasantía, primer empleo y emprendimiento	4	1	4	3	1	1	0		6
Panamá	Pasantía, primer empleo y emprendimiento	5	0	3	1	0	0	0		5
Paraguay	Primer empleo y emprendimiento	4	0	2	1	1	1	0	NINIs	4
Perú	Pasantía, primer empleo y emprendimiento	2	0	0	1	0	0	0	Vulnerables	3
Subtotal		48	11	27	20	7	12	13		55

RESTO DE PAISES

País	Enfoques	Capacitación	Incentivos Fiscales	Subsidios	Salario	Obligación Contratación de Jóvenes	Leyes de primer empleo	Regulación Laboral	Grupos Especiales	Iniciativa
Alemania	Pasantía, Primer Empleo	2	0	1	1	0	0	1	Vulnerables	2
Canadá	Pasantía, Primer Empleo	4	1	3	3	2	0	0		4
España	Primer Empleo	1	0	3	3	1	0	0		3
Estados Unidos	Pasantía, Primer Empleo	6	0	0	0	0	0	0	Vulnerables	6
Finlandia	Primer Empleo	3	0	1	1	0	0	0		3
Ghana	Pasantía, Primer empleo	4	0	1	0	0	0	0		4
Kenia	Pasantía, Primer Empleo	3	1	2	1	0	0	0	Vulnerables, Personas con discapacidad y Mujeres	4
Nigeria	Pasantía, Primer Empleo	2	0	0	0	0	0	0		2
Sudáfrica	Pasantía, Primer Empleo	3	1	1	2	1	1	1		3
Suiza	Pasantía, Primer Empleo, Emprendimiento	4	0	0	1	0	0	0	Personas con discapacidad	4
Unión Europea	Pasantía, Primer Empleo	3	0	0	0	0	0	0		3
Subtotal		35	3	12	12	4	1	2	0	38
TOTAL		83	14	39	32	11	13	15	0	93

MEJORES PRÁCTICAS DE INICIATIVAS LEGALES, PROGRAMAS E INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE PRIMER EMPLEO SELECCIONADAS A NIVEL INTERNACIONAL

Iniciativas seleccionadas como mejores prácticas internacionales

Programa YouthBuild International (+20 Países) ●



- **Programa YouthBuild International.** YouthBuild es un programa que opera en varios países y se centra en proporcionar formación en construcción y habilidades laborales a jóvenes en riesgo de exclusión social. El programa combina la construcción de viviendas asequibles con la formación para el empleo y el desarrollo personal.
- **Programa de Aprendices:** Alemania ha sido elogiada por su sistema dual de formación profesional, que combina la educación en el lugar de trabajo con la formación teórica en instituciones educativas.

Este enfoque ha facilitado la transición de los jóvenes al mercado laboral y ha sido un modelo para otros países, conforme presentado en la sección correspondiente.

- **Programa de Aprendizaje Profesional:** Suiza tiene un exitoso sistema de formación profesional dual que ha demostrado ser efectivo en la preparación de los jóvenes para el mundo laboral. Combina la educación en la empresa con la educación formal y ha contribuido a mantener bajas tasas de desempleo juvenil.

- **Programas de Garantía Juvenil: Unión Europea.** La Unión Europea ha implementado el programa "Garantía Juvenil" en varios países miembros. Este programa tiene como objetivo garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación o prácticas en un plazo de cuatro meses tras la finalización de sus estudios o el inicio de su desempleo.
- **Programa Joven Aprendiz:** Brasil busca fomentar la inclusión de jóvenes en el mercado laboral, proporcionando capacitación teórica y práctica a través de la contratación de aprendices por parte de las empresas.



En adición a los programas citados por su reconocimiento internacional, se entiende pertinente resaltar, por sus estructuras originales y con potencial de ser replicados en otros países.

- **Estrategia por el Empleo: Barcelona, España.** Como parte de dicha estrategia el ayuntamiento se asocia con una empresa privada de promoción económica (Barcelona Activa), se crean opciones de oficinas locales y red de oficinas locales de empleo. Además, la municipalidad concertó un acuerdo con unas 60 instituciones públicas y privadas para generar empleos de calidad, entrenamientos, formación dual, entre otros.
- **N-Power Youth Empowerment Program (N-Power): Nigeria.** un programa donde se coordinan los esfuerzos estatales con diversos sectores de la economía (como educación, salud, agricultura, construcción, tecnología y más) para proveer empleo, formación y desarrollo de habilidades para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, y la participación de los jóvenes en proyectos sociales para mejorar el desarrollo país.
- **Programa Garantía Juvenil: Finlandia.** Cuenta con 70 ventanillas únicas en todo el país que ofrecen apoyo multi profesional a la juventud, centros que cuentan con profesionales de trabajo juvenil, proveedores de educación, trabajo social y salud. El programa finlandés, implementado desde el año 2000, sirvió de modelo para el actual programa de Garantía Juvenil adoptada por la Unión Europea en el año 2013.

RESULTADOS DE LOS LEVANTAMIENTOS DE INFORMACIÓN

RESULTADOS DE ENTREVISTAS

Se entrevistaron dos (2) instituciones del Estado, mientras que en el sector privado se entrevistaron un total de ocho (8) empresas. Entre los principales características de los programas de práctica profesional internos se destacan:



ENTREVISTAS EMPRESAS CON PROGRAMAS DE PASANTÍAS

Población



En promedio, las pasantías son otorgadas a estudiantes de bachillerato, formación técnica y estudios superiores con edades entre los 17 a los 23 años.

Interés



Se identificaron intereses, como:

- Responsabilidad social
- Apoyo al desarrollo de jóvenes
- Fortalecimiento del mercado laboral
- Reducción de costos internos de contratación

Beneficios



Entre los principales beneficios, se identificaron:

- Salario mínimo, salvo algunos casos
- Seguro médico
- Compensación para transporte

Aprendizajes



- Los programas de pasantías conllevan altos costos de formación de pasantes
- Las empresas destacan la baja calidad educativa de los jóvenes
- Los pasantes se convierten en fuentes de empleo para las empresas

RESULTADOS DE ENCUESTA A EMPRESAS

Se encuestaron 87 empresas participantes en el programa DUAL o de Aprendiz del INFOTEP, ubicadas en la zona metropolitana de Santo Domingo, de un total de 145 identificadas. Las empresas reciben 237 aprendices, en promedio 3 por empresas. Las empresas se desarrollan en diferentes actividades económicas, principalmente Comercio y Manufactura.

Las empresas encuestadas encuentran el reclutamiento de aprendices muy importante para garantizar su operación. En un rango de 1-poco y 10-mucho, valoraron en promedio con un **7/10** la importancia. Esto se refleja aún más cuando **43% indicó que reclutaba entre 80%-100% de los participantes del programa luego de haber culminado.**

MOTIVACIONES



DESVENTAJAS Y RIESGOS



Las motivaciones o desventajas identificadas muestran una alta apreciación de las empresas hacia los aprendices para acceder a un banco de talento.

Se destaca una alta influencia por responsabilidad social, lo cual es un elemento especialmente importante cuando se trata de políticas de primer empleo, que suelen tener un enfoque en incrementar a mediano y largo plazo la empleabilidad de los jóvenes.

Una gran cantidad de empresas no encuentra ninguna desventaja o riesgo con los aprendices en comparación con otros empleados.

La alta importancia a la experiencia laboral para la contratación de jóvenes pudiera generar un círculo vicioso entre los jóvenes que buscan una primera experiencia laboral, y la falta de competencias de esta misma población con respecto a lo que se requiere en el trabajo.

La alta importancia a la formación técnica de los empleados sugiere la generación de políticas que promuevan la capacitación en el trabajo vinculada a programas de formación/educación.

Valoraciones de las empresas respecto a la contratación de jóvenes 15- 24 años (1-Poco importante; 10-Muy importante); Promedio de valoraciones





PERCEPCIONES DE LAS EMPRESAS SOBRE EL PRIMER EMPLEO



+El 50% de las empresas que no está de acuerdo con tener una proporción mínima de jóvenes de primer empleo, sí estaría de acuerdo en recibir jóvenes si el Estado le apoya con el salario.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

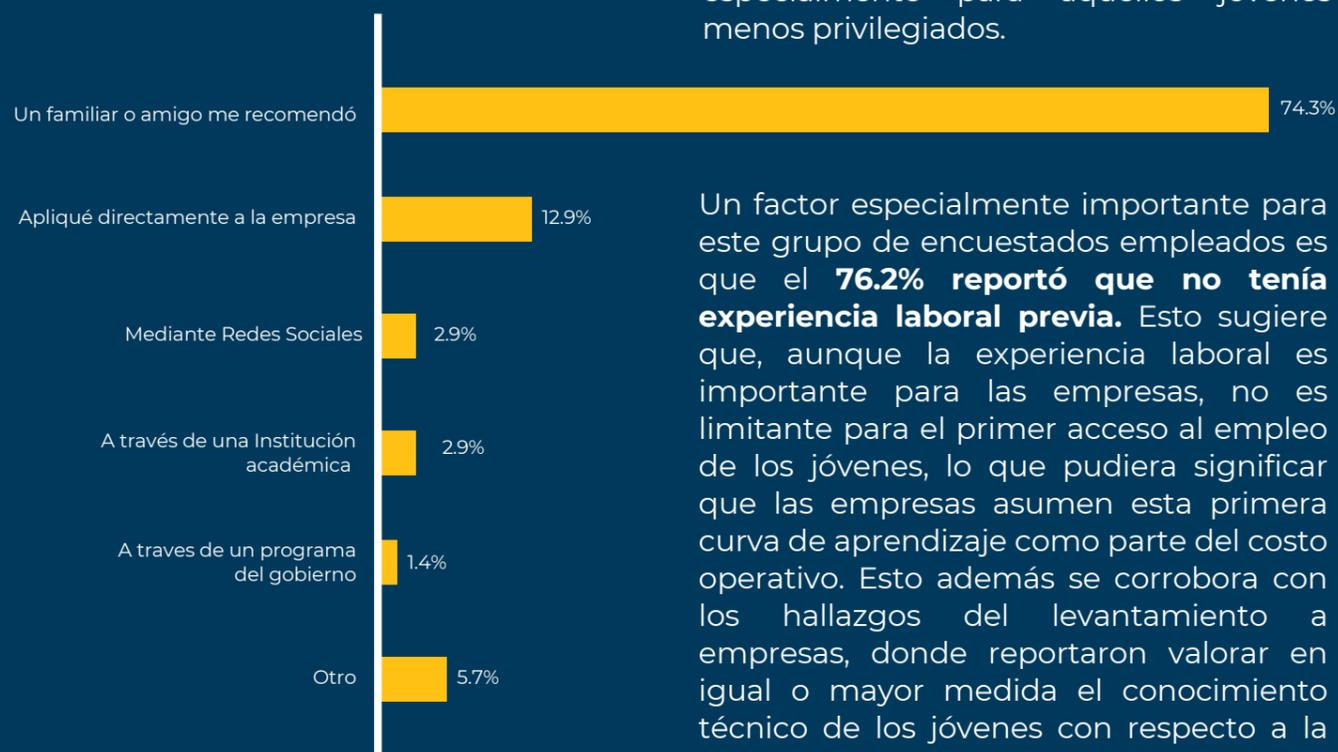
A fin de profundizar en la comprensión de las percepciones, pensamientos, experiencias y preferencias de jóvenes dominicanos en su primer empleo, es decir, la primera oportunidad laboral formal a la que acceden al iniciar su vida laboral, se realizó una encuesta tomando en cuenta estudiantes universitarios del Distrito Nacional, con edades comprendidas entre los 15 a 29 años. Para una muestra no probabilística y con muestreo realizado por conveniencia de manera presencial, se logró encuestar a 272 estudiantes de carreras de grado.

La mayoría de estos jóvenes encuestados (60%) se encontraba en empleos a medio tiempo, de este total la mayoría se encuentra trabajando en empleos formales (67%), es decir, aquellos donde están registrados en nómina con salario y aportes a la seguridad social, doble sueldo entre otros beneficios.

Sobre este grupo de jóvenes que se encuentran laborando, se analizó los canales de acceso al empleo, para lo cual se encontró que una gran mayoría (**74.3%**) **había accedido al trabajo por recomendación de algún familiar o amigo** lo cual pone en evidencia la falta de mecanismos formales para que los jóvenes accedan a empleos de calidad, pues prevalece principalmente las relaciones primarias en lugar de un mercado que sea accesible para todos. Estos resultados apuntan a la necesidad de políticas públicas que no solo faciliten la creación de empleos, sino que también amplíen las redes de acceso, especialmente para aquellos jóvenes menos privilegiados.

Un factor especialmente importante para este grupo de encuestados empleados es que el **76.2%** reportó que **no tenía experiencia laboral previa**. Esto sugiere que, aunque la experiencia laboral es importante para las empresas, no es limitante para el primer acceso al empleo de los jóvenes, lo que pudiera significar que las empresas asumen esta primera curva de aprendizaje como parte del costo operativo. Esto además se corrobora con los hallazgos del levantamiento a empresas, donde reportaron valorar en igual o mayor medida el conocimiento técnico de los jóvenes con respecto a la experiencia laboral.

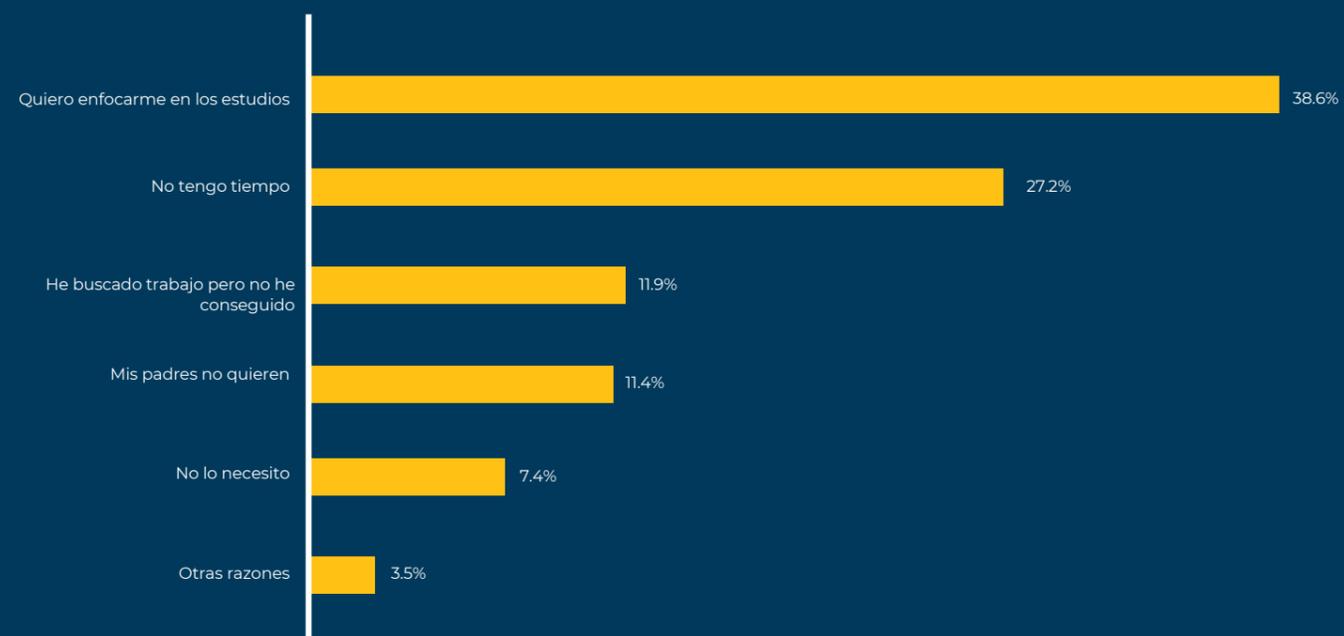
JÓVENES LABORANDO SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE CANALES DE ACCESO AL EMPLEO



Respecto a los jóvenes que se encontraban desempleados (74%), **se encontró que el 85% de los estudiantes reportaron no estar empleados por temas de priorización o decisión**, tales como: querer enfocarse en sus estudios, no contar con tiempo suficiente, decisión de los padres o no necesitarlo.

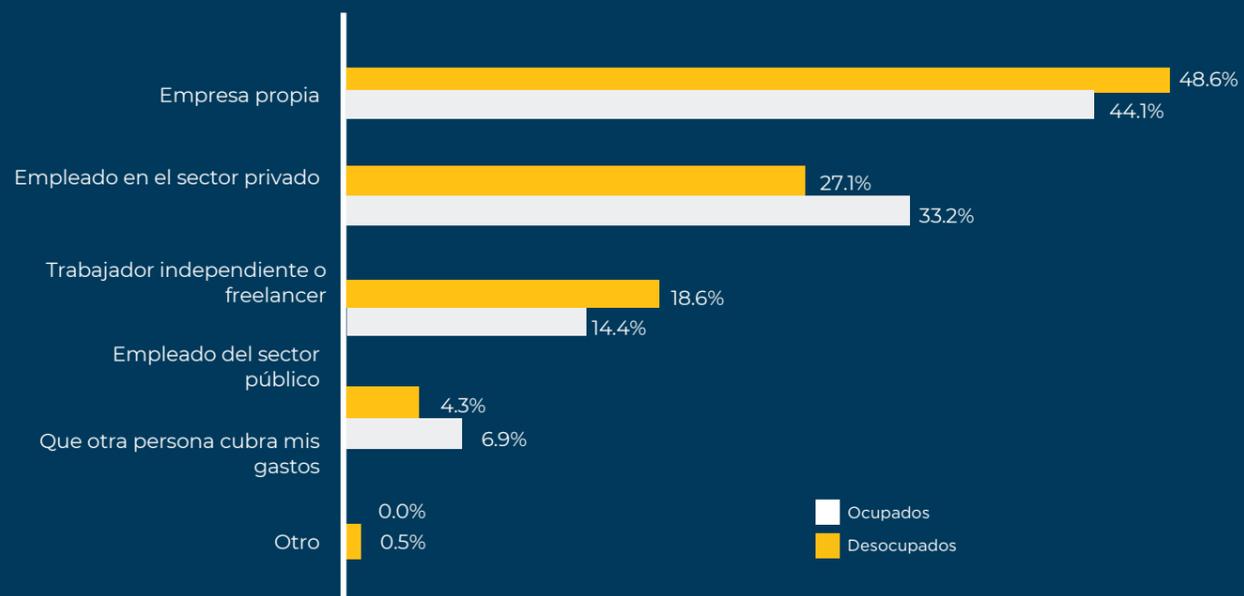
De estos, solo un 12% indicó haber buscado trabajo en los últimos meses, lo cual pone en manifiesto cómo en muchos casos la razón del mayor porcentaje de desempleo juvenil con respecto al desempleo total es explicado por condiciones o preferencias propias de esta población y no necesariamente por la falta de oportunidades. Esto muestra que las políticas tendientes a generar empleos deben ser promovidas no sólo enfocando el valor de los mismos para las empresas y su desarrollo, sino también procurando la promoción del empleo y su valor en los jóvenes.

JÓVENES DESEMPLEADOS SEGÚN RAZONES DEL DESEMPLEO



Respecto de los jóvenes encuestados se analizó lo que desde su punto de vista son las fuentes de ingreso ideal, **la mayoría destaca querer tener una empresa propia (45.2%) y, en segundo lugar, ser empleados privados (32%)**. La minoría elige ser empleado del sector público (6.3%). Esta distribución de preferencias es similar para ambos grupos de jóvenes, ocupados y desocupados. Esto muestra una tendencia de preferir independencia laboral versus el empleo

SITUACIÓN DE EMPLEO Y FUENTE DE INGRESO IDEAL



Se analizó las preferencias y aspiraciones de los jóvenes en base a lo que más valoran en un empleo, ambiente laboral, forma de trabajo, ingreso, disposición de aprendizaje, entre otros elementos. Los aspectos con mayor ponderación estuvieron relacionados al ambiente laboral y al manejo del personal con **más del 70%, reportando la preferencia en un buen clima laboral, flexibilidad del horario y días libres**, entre otros. El análisis de estas preferencias sugiere que las generaciones más jóvenes priorizan cada vez más el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como el bienestar emocional en el entorno de trabajo.

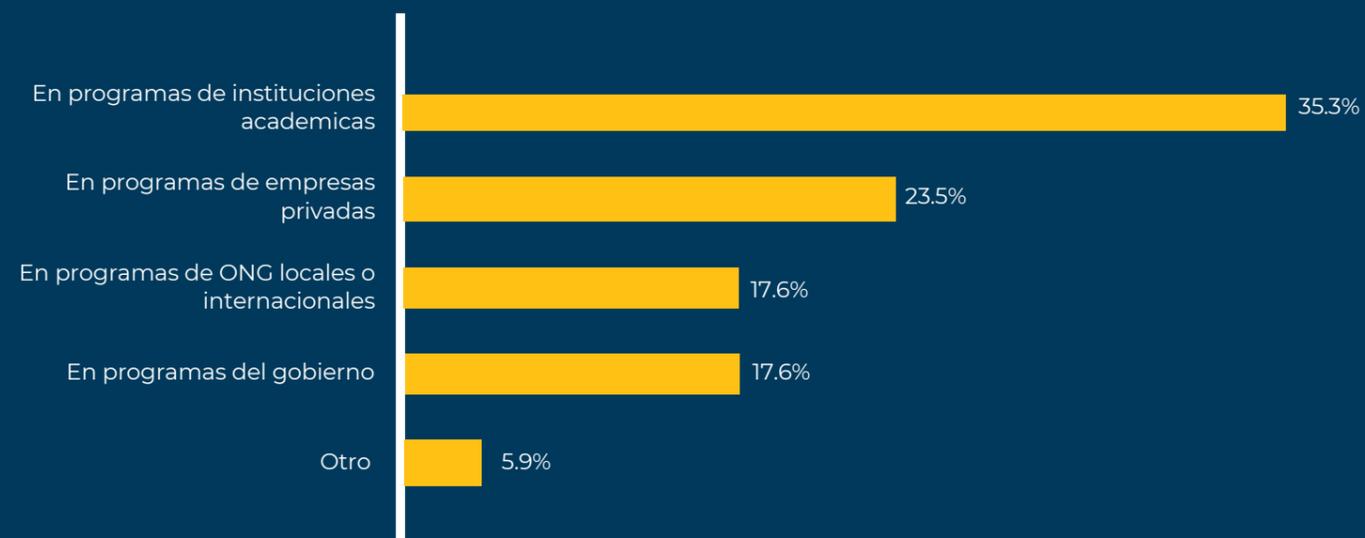
LO QUE MÁS VALORAN LOS JÓVENES EN UN AMBIENTE LABORAL

A su vez, estos factores pueden ser determinantes en la retención del talento joven, quienes muestran una disposición a comprometerse con organizaciones que ofrecen estas condiciones, incluso si el salario es competitivo pero no extraordinario. Esto destaca la **necesidad de que las empresas adapten sus políticas laborales para atraer y mantener a esta nueva fuerza de trabajo**, ajustando no solo sus ofertas salariales, sino también sus enfoques de liderazgo y gestión.



De los jóvenes encuestados, solo el **6.2%** ha participado en programas de inserción laboral, y un **43%** reportó tener conocimiento acerca de los programas. Los jóvenes que participaron en algún tipo de programa, reportaron mayor participación en programas de instituciones académicas (35.3%), seguido de programas de empresas privadas (23.5%). Con respecto a la valoración de los jóvenes que conocen programas para acceso al empleo del gobierno, la mayor parte de los encuestados valoró a los mismos como regulares. Mientras que la mayoría de aquellos que conocen los programas de acceso al empleo de sus universidades, valoró a los mismos como buenos.

PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE EMPLEO



Las implicaciones de estos resultados subrayan una **brecha significativa entre el conocimiento sobre los programas de inserción laboral y la participación real en los mismos**. A pesar de que casi la mitad de los jóvenes encuestados están al tanto de la existencia de estos programas, solo una pequeña fracción ha aprovechado dichas oportunidades. Esto sugiere posibles barreras de acceso, ya sea por falta de información detallada, disponibilidad limitada de plazas, o percepciones de utilidad y relevancia de los programas, que deberán ser analizadas con miras a fortalecer la relevancia y éxito de tales programas.

CONCLUSIONES

La inserción laboral juvenil en la República Dominicana enfrenta desafíos significativos en la República Dominicana. Los hallazgos presentados en la investigación pusieron sobre la mesa la importancia de poner en marcha políticas y programas que promuevan no solo la inserción laboral de los jóvenes, sino también su retención a largo plazo. En este sentido, se hace evidente la necesidad de estrategias conjuntas que concilien los intereses y necesidades tanto de las empresas como de los jóvenes.

Uno de los principales resultados arrojó que, **no hace falta una ley especial de primer empleo**. Más bien, la implementación de políticas articuladas entre el sector público, el sector productivo y la academia. El país tiene la oportunidad de impulsar el desarrollo de su juventud y fortalecer su economía mediante una estrategia país que impulse el primer empleo de calidad y concilie los intereses y necesidades de los actores involucrados.

Parte del objetivo de esta investigación es presentar propuestas concretas que impulsen la inserción laboral digna y de calidad para los jóvenes. Los principales hallazgos en toda la investigación, de acuerdo con la realidad socioeconómica de la República Dominicana, los resultados de los levantamientos cuantitativos y cualitativos (entrevistas, encuestas y grupos focales) y las intervenciones importantes de diferentes actores claves durante el estudio, han arrojado algunas recomendaciones.

Debido a la importancia de este grupo poblacional, así como las iniciativas ya ejecutadas es preciso dividir la propuesta en dos etapas:



RECOMENDACIONES

CORTO Y MEDIANO PLAZO:

- **Estrategias Focalizadas:** Evaluar y mejorar las iniciativas actuales de programas de primer empleo y práctica, con un enfoque particular en la seguridad social y los derechos.
- **Participación Tripartita:** Fomentar la colaboración entre el sector público, el privado y el académico para la ejecución coordinada de políticas de primer empleo.
- **Monitoreo y Evaluación:** Establecer y seguir indicadores clave de éxito para medir el impacto inmediato del primer empleo y los programas de práctica profesional, ajustando las estrategias según sea necesario.
- **Inclusión y Equidad:** Integrar temas de inclusión y equidad en el primer empleo y programas de prácticas profesionales, atendiendo a factores socioeconómicos y culturales.
- **Promoción de Prácticas Profesionales:** Intensificar la promoción de primer empleo y prácticas profesionales mediante revisión y adecuación de normativas actuales.

LARGO PLAZO:

- **Guía Nacional de Primer Empleo y Prácticas Profesionales:** Desarrollar y homologar una guía nacional para las empresas, donde quede estructurado y homologado los procesos y criterios de selección para la creación de primer empleo y prácticas profesionales.
- **Estrategias Innovadoras:** Implementar modelos exitosos internacionales como los Programas de Aprendices de Alemania y Barcelona Activa, adaptándose al comercio local.
- **Uso de Plataformas Digitales:** Mejorar y expandir el uso de plataformas digitales para conectar la oferta y demanda de primer empleo y prácticas profesionales a nivel nacional.



BIBLIOGRAFÍA

- Alfredo, M., & Miranda, A. (2017). Políticas y leyes de primer empleo en América Latina Tensiones entre inserción y construcción de trayectorias.
- Ayuntamiento de Barcelona. (2022). Acuerdo Barcelona por el Empleo de Calidad.
- Barcelona Activa. (2016). La Estrategia por el Empleo de Barcelona.
- Bayrak, R., & Tatli, H. (2018). The Determinants of Youth Unemployment: A Panel Data Analysis of OECD Countries. *The European Journal of Comparative Economics*.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bellotti, J., Rosenberg, L., & Sattar, S. (2010). *Reinvesting in America's Youth: Lessons from the 2009 Recovery Act Summer Youth Employment Initiative*. New Jersey: Mathematica Policy Research.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piaza, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, Methodologies, and ongoing debates. *Cambridge: Cambridge Journal of Economics*.
- Burrows, S. (2008). *Illawarra Youth Unemployment Study: A Review of the Literature on the Causes of Youth Unemployment and Existing Policy and Program Responses*. Youth Unemployment Research Steering Committee.
- Cámara de Senadores de Paraguay. (2012). Ley No. 4951 de Inserción al Empleo Juvenil.
- Cavero, D., & Ruiz, C. (2016). Do working conditions in young people's first jobs affect their employment trajectories? The case of Peru. *Youth Employment Programme*.
- Ciudades Creativas Kreanta. (Abril-Junio de 2022). *CCK Revista*. Empleo y Ciudad(16).
- Clark, A., Georgellis, Y., & Peter, S. (2001). Scarring: The Psychological Impact of Past Unemployment. *Economica*.
- Congreso de la República de Perú. (2005). Ley No 28518. Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- Cruces, G., Ham, A., & Viollaz, M. (2012). Scarring effects of youth unemployment and informality Evidence from Brazil.
- Curnan, S. P., & Hahn, A. B. (2010). *Innovating Under Pressure. The Story of the 2009 Recovery Act Summer Youth Employment Initiative: Chicago, Detroit, Indianapolis & Marion County, Phoenix & Maricopa County*. Massachusetts: Center for Youth and Communities, The Heller School for Social Policy and Management.
- D'Alessandre, V. (2010). Cuaderno 4: Adolescentes que no estudian ni trabajan en América Latina.
- De la Torre, L., & Baquerin de Riccitelli, M. (2017). Los jóvenes argentinos que no estudian ni trabajan: déficit de integración social.
- Departamento Federal para Asuntos Económicos, Formación e Investigación (DFAEFI). (2020). *La formación profesional en Suiza Hechos y cifras 2020*. Secretaría de Estado de Formación, Investigación e Innovación (SEFII).
- Dorsett, R., & Lucchino, P. (2013). Visualising the school-to-work transition: an analysis using optimal matching. *National Institute of Economic and Social Research*.
- Employment and Social Development Canada. (2023). *The Youth Employment and Skills Strategy*. Obtenido de Government of Canada: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/youth-employment-strategy.html>
- European Commission. (2024). ALMA: an active inclusion initiative for young people. Obtenido de Employment, Social Affairs & Inclusion: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1549&langId=en>
- Fawcett, C. (2002). *Latin American Youth in Transition: A policy Paper on Youth Unemployment in Latin America and the Caribbean*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Félix, L. (2014). Resumen de la recopilación de estudios sobre la situación de los jóvenes "Nini" (ni estudian, ni trabajan) en la República Dominicana.
- Fitzgerald, T. J. (1998). An introduction to the search theory of unemployment.
- Fleisher, B. (1993). *The Effect of Unemployment on Juvenile Delinquency*.
- Fuller, S. (2011). Up and on or down and out? Gender, immigration and the consequences of temporary employment in Canada.
- García, N. (s.f.). *El Empleo de Calidad e Indicadores Anticipatorios de la Evolución del Empleo*. Obtenido de Organización de Estados Americanos (OEA): <http://www.oas.org/udse/documentos/empleocalidad.pdf>
- Glatt, J., & Wunnava, P. V. (2018). Help Not Wanted: The Dismal Science of Youth Unemployment's Scarring Effect.
- Gontero, S., & Weller, J. (2015). ¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*.
- Gregg, P., & Tominey, E. (2004). *The Wage Scar from Youth Unemployment*. Bristol: Universidad de Bristol.
- Holman, J. (2014). *Good Career Guidance*. Gatsby.
- IDESA. (2017). En Alemania 9 de cada 10 jóvenes hacen prácticas en empresas.
- IDRC. (s.f.). *Incentivar el empleo decente para los jóvenes de África*. Obtenido de <https://idrc-crddi.ca/es/iniciativa/incentivar-el-empleo-decente-para-los-jovenes-de-africa>
- Idris, I. (2016). *Youth unemployment and violence: Rapid literature review*. Birmingham: University of Birmingham.
- Kippra. (2024). *Rethinking Youth Employment Initiatives in Kenya: Lessons and Policy Alternatives*. Obtenido de Kippra: <https://kippra.or.ke/rethinking-youth-employment-initiatives-in-kenya-lessons-and-policy-alternatives/>
- Lavado, P., Martínez, J. J., & Yamada, G. (2014). ¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú.
- Lockwood, B. (1991). Information Externalities in the Labour Market and the Duration of Unemployment. *Review of Economic Studies*.
- Maurizio, R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*.
- McQuaid, R. (2015). *Multiple scarring effects of youth unemployment*.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Plan Estratégico Institucional 2021-2024*. Santo Domingo.
- Morissette, R. (Julio de 2021). *Portrait of Youth in Canada: Data Report*. Obtenido de Statistics Canada: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/42-28-0001/2021001/article/00002-eng.htm>
- Navarro L., R., & Oviedo C., K. M. (2021). *Factores determinantes del desempleo juvenil en el departamento del Cusco, periodo 2015 - 2019*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Nilsen, O. A., & Holm, K. R. (2011). *Scarring Effects of Unemployment*. IZA.
- OECD. (2016). *Education at a Glance*.
- OECD. (2016). *Employment Outlook*.
- ONE. (2023). *Metodología para la medición de la población joven que ni trabaja ni estudia o realiza alguna capacitación (NINI) en RD*. República Dominicana: Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana.
- OPISESE. (diciembre de 2016). *Crisis de empleo juvenil en la República Dominicana*. Observatorio de Políticas Sociales para la Inclusión Social (OPSISE), 1(3), 1-12.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Tackling Youth Employment Challenges An overview of possible actions and policy considerations*. International Training Center.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina? Oficina Regional para América Latina y el Caribe*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *El aprendizaje y la preparación de los jóvenes para el trabajo en Brasil*. Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Perspectivas Sociales del Empleo en el Mundo: Tendencias*. Ginebra.
- Organización Mundial del Trabajo (OIT). (2022). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853332.pdf
- Organización Mundial del Trabajo (OIT). (s.f.). *Projovent*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/experiencia/projovent-ministerio-trabajo-promoción-del-empleo-perú>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2016). *How Good is Your Job? Measuring and Assessing Job Quality*.
- Orion Talent. (2023). *6 Strategies for Engaging and Motivating Early Career Talent*. Obtenido de LinkedIn: [https://www.undp.org/es/historias/en-ghana-el-pnud-pone-en-marcha-una-nueva-alianza-con-la-fundacion-mastercard](https://www.linkedin.com/pulse/6-strategies-engaging-motivating-early-career-talent-oriental/Oswald-Egg, M., & Renold, U. (2014). El Sistema de Formación Profesional Suizo: ¿Qué Puede Aprender España de Suiza? Información Comercial Española.</p><p>Picatoste, X., Novo-corti, I., & Membiela-Pollán, M. (2022). <i>Calidad del Empleo Juvenil en el Contexto de la OCDE</i>.</p><p>Pissarides, C., & Mortensen, D. (1994). <i>Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment</i>. PNUD. (2023). En Ghana, el PNUD pone en marcha una nueva alianza con la Fundación Mastercard. Obtenido de PNUD: <a href=)
- Presidencia de la República Dominicana. (7 de Febrero de 2024). *presidencia.gob.do*. Obtenido de <https://presidencia.gob.do/noticias/programa-de-empleabilidad-juvenil-del-ministerio-de-trabajo-transforma-la-vida-de-jovenes>
- Rakauskienė, O., & Ranceva, O. (2014). *Youth Unemployment and Emigration Trends*.
- Sala, K., Nafilyan, V., Speckesser, S., & Tassinari, A. (2015). *Youth Transitions to and within the labour market: A literature review*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental de Uruguay. (2013). *Ley No. 19.133 de Empleo Juvenil*.
- Serrasqueiro, J., Sochirca, E., & Cunha N., P. (2020). *Determinants of youth unemployment: evidence from 18 OECD countries*.
- Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K., & Hammarström, A. (2014). *Unemployment and mental health scarring during the life course*.
- Stutzer, A., & Lalive, R. (2004). *The Role of Social Work Norms in Job Searching and Subjective Well-Being*.
- Tamirat, N. (2022). *Determinants of youth unemployment in southern Ethiopia: Evidence from Duna District Ethiopia*. Etiopía: *International Journal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)*.
- Tarancon, M. (2013). *Youth Employment Generation Programme in Egypt*. United Nations Development Programme, Egypt ICT Trust Fund, MCIT.
- U.S. Department of Labor. (n.d.). *Job Corps*. Retrieved from *Employment and Training Administration (ETA)*: <https://www.dol.gov/agencies/eta/jobcorps#:~:text=Job%20Corps%20is%20the%20largest,assists%20them%20with%20obtaining%20employment>.
- Unión Europea. (2013). *Eurobarómetro Estándar*. Obtenido de <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/1123>
- Verd, J. M., & López-Andreu, M. (2012). *La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo*.
- Youth Build. (2020). *Building Brighter Futures Together*. Obtenido de <https://youthbuild.org>
- Youth. (s.f.). *Supporting Summer Youth Employment Programs*. Obtenido de Youth: <https://youth.gov/feature-article/supporting-summer-youth-employment-programs>





Esta investigación fue posible gracias a la colaboración del Instituto OMG (IOMG) y la Iniciativa Empresarial para la Educación Técnica (IEET)