

## **Desempleo Ilustrado: Cuando estudiar no es suficiente**



**Claudia Peña Melin**  
*Directora de la Carrera de Administración Pública y del Magíster en Dirección y Gestión Pública U. Central sede Región de Coquimbo*

**E**stas son algunas voces de jóvenes recién graduados que podrían ser las de miles: "Terminé la universidad con honores, entregué mi tesis con orgullo, y soñé con el día en que firmaría mi primer contrato. Han pasado diez meses, y lo único que firmó son correos de postulación sin respuesta"; "A veces pienso que me equivoqué de carrera, pero luego veo a mis compañeros y casi todos están iguales, estudiamos, nos esforzamos, pero el trabajo sigue sin aparecer".

Las expresiones anteriores reflejan una paradoja que crece silenciosamente

en América Latina y también en Chile: el desempleo ilustrado, ese fenómeno en el que el mérito académico ya no garantiza inserción laboral, reflejando una experiencia existencial de frustración y desajuste entre expectativas y realidad y que afecta a los jóvenes profesionales, quienes no tienen redes ni experiencia laboral suficiente, y que se enfrentan a un mercado laboral que no los espera.

Cada año egresan miles de jóvenes de universidades, institutos y centros técnicos, pero la oferta laboral no crece al mismo ritmo. Según la Encuesta Nacional de Juventudes INJUV 2025, 1 de cada 4 jóvenes (26%) de las juventudes con educación universitaria completa o incompleta declara que "Da lo mismo lo que se estudie, después hay que trabajar en lo que sea" y manteniendo una baja evaluación de conseguir un buen empleo. Aquí se observa una promesa incumplida, que erosiona el sentido mismo del estudio y que implica un camino directo al subempleo, lo que obliga a los jóvenes a quedar atrapados en trabajos informales o que no se relacionan con su formación.

Revertir esta tendencia exige políticas públicas integradas de empleo juvenil, que vinculen formación, innovación productiva y acompañamiento en la inserción laboral. Igualmente, por parte de los centros de formación, implica revisar críticamente los currículos universitarios y su conexión con las necesidades territoriales. Y por parte de las empresas repensar los requisitos de entrada, superar el "No pueden entrar porque no tienen experiencia, y no pueden tener experiencia porque no pueden entrar". Al mismo tiempo, valorar el potencial sobre el historial -habilidades, disposición al aprendizaje, adaptabilidad- y crear rutas de desarrollo claras, ofreciendo trayectorias de desarrollo visibles. Es un imperativo: ser parte de la solución, y no del problema.