

# INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN LA CIUDAD DE ENCARNACIÓN: LA VISIÓN DE LOS EMPRESARIOS

**Lorena Paola Pineda Duarte**, Licenciada en Psicología Laboral. Maestría en Docencia e Investigación Universitaria. Docente de Inserción Laboral y Desarrollo del Talento Humano, Análisis de las Organizaciones en la Licenciatura en Psicología.

## Resumen

La finalidad del estudio fue indagar desde la visión de los empresarios, las características de la inserción laboral de los jóvenes en empresas de la ciudad de Encarnación. Ello implica el conocimiento que tienen sobre el mercado de trabajo, las posibilidades, limitaciones con que se encuentran los mismos en el proceso de búsqueda y selección, como así también el desarrollo de los jóvenes en el desempeño de sus funciones. La investigación fue descriptiva de corte transversal y el muestreo no probabilístico. Se utilizó una encuesta semiestructurada que fue aplicada a gerentes de 15 empresas de diferentes rubros. De los datos recabados se destacan: el incremento de la inserción de jóvenes al mercado de trabajo, lo que indica una preferencia por los mismos para el desempeño de un cargo vacante, sin menospreciar la ventaja de contratar a las personas adultas. En cuanto al nivel de educación, el porcentaje mayoritario lo conforman estudiantes universitarios y egresados universitarios. Se evidencia el aprovechamiento para el proceso de reclutamiento de los medios masivos de comunicación, especialmente, a través de las redes sociales. Las organizaciones destacan que la rotación de personal sigue siendo elevada. Se concluye que las empresas contratan a los jóvenes por ventajas como: mayor asimilación de los procesos de la empresa, mayor facilidad para adecuarse a las nuevas tecnologías, flexibilidad en las condiciones de trabajo y aptitudes generales para el trabajo.

**Palabras claves:** inserción laboral, mercado de trabajo, joven, empresa, colaborador.

## **Introducción**

La necesidad de investigar sobre la inserción laboral de jóvenes desde la visión de los empresarios surge de la I Feria Regional de Empleos, realizada como actividad de extensión universitaria de la carrera de Psicología Laboral en la ciudad de Encarnación en octubre de 2013, en donde se fomentó la búsqueda de empleo, se logró el encuentro entre empresarios y postulantes, y se determinó como característica relevante del evento desarrollado la cantidad de personas entre 19 y 29 años que acudió para una entrevista preliminar.

Las primeras experiencias de los jóvenes en el mercado de trabajo ocurren usualmente mediante el trabajo asalariado en empresas, especialmente pequeñas. Por diversas razones y restricciones económicas o aptitudinales, muy pocos de ellos empiezan como autoempleados o como propietarios de sus propios negocios (Chávez, 2012: 4).

Las primeras experiencias laborales de los jóvenes influyen decisivamente en sus perspectivas de desarrollo laboral a futuro. Por tanto, es sumamente importante investigar cómo se desempeñan, cuáles son las características, la forma de acceso al trabajo y el desarrollo laboral de los mismos en los cargos, teniendo en cuenta la visión de los empresarios.

Si bien los cambios económicos, sociales y culturales de las últimas décadas han relativizado –sobre todo desde la perspectiva propia de muchos jóvenes– el papel del trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida, y el tránsito de la juventud a la adultez se ha prolongado (Hopenhayn, 2004: 24), la inserción laboral sigue siendo un factor determinante en el sentido descrito, tanto como pauta cultural preponderante, como en el ámbito individual de la inmensa mayoría de los jóvenes, especialmente en países de ingresos medios y bajos.

En el presente trabajo se analizan los aspectos como demanda, oferta laboral, mercado de trabajo, inserción de jóvenes, basados en la realidad encarnacena, desde la visión del empresario.

## **Materiales y métodos**

La investigación fue descriptiva de corte transversal; el tipo de muestreo, no probabilístico. Se utilizó una encuesta semiestructurada, la

cual fue aplicada a una muestra de 15 gerentes de empresas, en el mes de marzo de 2014.

Según estimaciones de 2013, la población urbana de la ciudad de Encarnación fue de 119 500 habitantes (siendo la tercera aglomeración mayor en el Paraguay), mientras que la de la ciudad es de 125 000 habitantes, de los cuales el 51% son mujeres, y el resto, varones. La capital del departamento abarca el 25% de la población total del Itapúa y la población económicamente activa equivale al 95 % del total.

En todo el proceso de investigación se tuvieron en cuenta los principios que rigen la ética, se valoró la confidencialidad y el respeto a la información brindada por los encuestados, guardando el secreto profesional. Se incluyeron preguntas cerradas basadas en: a-Datos básicos de la empresa: actividad económica, número total de trabajadores; b- Demanda laboral: en relación a información referente a colaboradores: sexo, edad, ocupación, nivel de educación, modalidad de contrato, si contrata jóvenes, cambios existentes en la organización; c- Oferta laboral: criterios de selección, criterios de contratación de jóvenes, debilidades en la contratación de jóvenes, expectativas y permanencia de los jóvenes; d- Prácticas de contratación y capacitación: formas de contratación y puntos a tener en cuenta en la contratación de jóvenes, programas de capacitación, orientación de los programas de capacitación, rotación de los colaboradores, retención del colaborador; e- Desempeño de los trabajadores jóvenes: calificación del desempeño laboral, competencias a calificar.

De los 15 gerentes encuestados, 10 corresponden a grandes empresas y 5 a PYMES. La información proveída no incluye referencias salariales, conservando de esta manera la privacidad en cuanto al dato mencionado.

El análisis estadístico y posterior descripción de los resultados se realizaron en base a los datos obtenidos en las encuestas aplicadas. Toda la información se procesó en una planilla de cálculo para su análisis y verificación correspondiente, empleando la frecuencia para la categorización de resultados. Posterior a ello, se realizó el análisis cualitativo. Los valores se consideraron significativos a partir del 51%.

## **Resultados y discusión**

La primera sección de la encuesta proporcionó una visión general de las características de la empresa, tanto desde el punto de vista económico como laboral. En esta sección se describen brevemente estas características generales.

a. Características generales de las empresas encuestadas

Se evalúan intencionalmente grandes empresas formales (más de 10 trabajadores), a fin de poder analizar sus prácticas de contratación y capacitación en el proceso de inserción de jóvenes. Se denota que las empresas en promedio cuentan con más de 80 trabajadores. En cuanto a la actividad económica se puede destacar que mayoritariamente son empresas del rubro de servicios, y en porcentaje minoritario, de productos.

b. Demanda

<b>b-DEMANDA</b> <b>Características de los trabajadores</b>	
<b>Por sexo</b>	<b>%</b>
Hombres	56%
Mujeres	44%
<b>Por edad</b>	<b>%</b>
Jóvenes (19 a 30 años)	46%
Adultos (mayor de 30 años)	54%
<b>Por ocupación</b>	<b>%</b>
Empleados	89%
Gerentes	11%
<b>Por nivel de educación</b>	<b>%</b>
Básica (hasta secundaria)	17%
Superior Universitaria (cursando)	44%
Superior universitaria (recibido carrera de grado)	39%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada.

En cuanto a las características significativas en lo referente a demanda laboral se resalta que la división por sexo está constituida en su mayoría por hombres; no obstante, la población femenina no deja de ser importante, lo que indica que se va estableciendo la equidad en cuanto al género. Otro punto es la composición por edad; en donde los jóvenes van ganando sus espacios a nivel laboral; sin embargo, las empresas siguen teniendo mayor cantidad de adultos trabajando. Es importante destacar que la cantidad de empleados es significativa en relación a la de personas que ocupan cargos gerenciales. En cuanto al nivel de educación, el porcentaje que se refiere a la población que se encuentra cursando una carrera universitaria es elevado; así también lo es la cantidad de colaboradores que obtuvieron un título universitario; siendo baja la cantidad de personas que cuentan con el nivel secundario, lo que indica que las personas que trabajan en estas empresas buscan

desarrollarse a nivel profesional buscando la obtención de un título universitario.

c. Oferta

<b>c- OFERTA</b>	
<b>Características jóvenes trabajadores</b>	
<b>Criterio de selección, para contratar jóvenes</b>	<b>%</b>
Experiencia laboral previa	7%
Recomendaciones, lugar de estudios	13%
Nivel educativo del postulante	27%
Aptitudes generales para el trabajo	27%
Capacidad de comunicación oral y escrita	20%
Conocimiento de habilidades específicas para la empresa	7%
<b>Debilidades encontradas en jóvenes a la hora de seleccionar</b>	<b>%</b>
Experiencia laboral previa	20%
Recomendaciones, lugar de estudios	7%
Nivel educativo del postulante	20%
Aptitudes generales para el trabajo	33%
Capacidad de comunicación oral y escrita	13%
Conocimiento de habilidades específicas para la empresa	7%
<b>Expectativas de los jóvenes al ingresar a la empresa</b>	<b>%</b>
Altas	60%
Realistas	33%
Bajas	0%
Indiferencia	7%
<b>Causa de menor permanencia de jóvenes en el puesto de trabajo</b>	<b>%</b>
No cumplen con las expectativas de la empresa	27%
Tardan en acostumbrarse	33%
Se niegan a acostumbrarse	27%
La empresa no cumple con sus expectativas	13%
<b>Carreras en las que es difícil encontrar mano de obra</b>	<b>%</b>
Carreras Administrativas	20%
Carreras con énfasis comerciales	47%
Mandos medios (albañiles, electricistas, etc)	33%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada

En cuanto a los criterios considerados más importantes al momento de contratar un joven, se detectaron dos en particular: el nivel educativo y las aptitudes generales para el trabajo (liderazgo, trabajo en equipo). La elevada preferencia por estas aptitudes tiene que ver con el hecho de que en muchas empresas, el conocimiento al interior de la firma es bastante específico; el trabajador que ingrese a trabajar en la empresa tiene que pasar por un período de aprendizaje, sea este de tipo formal o tácito. En otro nivel de importancia se ubican criterios como la capacidad de comunicación oral y escrita y luego el conocimiento específico de las áreas de trabajo de la empresa.

Las debilidades más importantes de los jóvenes se encuentran en el área de experiencia laboral previa y el nivel educativo. En general, la experiencia laboral previa es un indicador de compromiso con el mercado de trabajo; el nivel educativo se va forjando con el transcurso del tiempo y la experiencia adquirida. Por lo general, las expectativas con las que los jóvenes ingresan al trabajo son elevadas, lo cual genera en los mismos una alta motivación.

En cuanto a la permanencia de los jóvenes, es importante destacar que un porcentaje elevado tarda en acostumbrarse, y se niega a acostumbrarse o no cumple las expectativas de la empresa. En este punto se tiene pendiente la retención de jóvenes dentro de las estructuras. Es importante resaltar que la mano de obra más volátil y también escasa continúa siendo la de los que ocupan cargos comerciales o los mandos medios que siguen siendo escasos.

De lo expuesto, se establece que los jóvenes tienen mayor acceso a los puestos de trabajo y los empleadores conocen sus ventajas, por lo cual el análisis de incorporación para la inserción ayuda a los mismos.

#### d. Prácticas de capacitación y contratación

En el caso de las convocatorias, las empresas indicaron que se facilita en circunstancias actuales en donde “hay jóvenes buscando insertarse en el ámbito laboral”, que cuentan, además, con niveles académicos elevados y facilidad para relacionarse, principalmente a través de las redes sociales, siendo este el medio más utilizado para el reclutamiento; aunque no se deja de lado a los otros mecanismos, principalmente el relacionado con el vínculo de cooperación existente entre muchas universidades y las empresas.

Con fines de establecer la importancia relativa de los criterios que distinguen a la contratación de jóvenes en vez de adultos, se destaca el punto relacionado al dinamismo, la flexibilidad de los jóvenes, lo que genera en los mismos una mayor iniciativa para realizar el trabajo y la apertura a nuevas ideas. En cuanto a la capacitación, se resalta su importancia, ya que en su mayoría, los empleadores afirman que cuentan un plan de capacitación. Se prioriza la formación de gerentes y jefes quienes son ejes fundamentales en la organización y se utiliza tanto el entrenamiento formal como el no formal. Las capacitaciones son realizadas en todas las áreas para el desarrollo de los trabajadores.

<b>d- PRACTICAS DE CAPACITACIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Convocatorias a jóvenes- técnicas utilizadas</b>	<b>%</b>
Publicación de anuncios en medios de comunicación masiva, incluido redes sociales	40%
Avisos en la puerta de la empresa	0%
Coordinación con centros de formación	27%
Bolsas de trabajo	13%
Feria de empleos	13%
Pasantías universitarias	13%
<b>Puntos a tener en cuenta para la contratación de jóvenes en vez de adultos</b>	<b>%</b>
Aspiraciones más modestas de los jóvenes	7%
Mayor flexibilidad de los jóvenes en cuanto a las condiciones laborales	27%
Legislación laboral (c. aprendizaje)	13%
Coyuntura nacional	7%
Mayor dinamismo para el trabajo	33%
Actividad económica de la empresa	13%
<b>Implementación de programas de capacitación- existe plan de capacitación</b>	<b>%</b>
Si	73%
No	27%
<b>Priorización del personal que es capacitado</b>	<b>%</b>
Personal técnico	13%
Personal administrativo	13%
Personal Comercial	33%
Gerentes/Directivos	40%
<b>Orientación de los programas de capacitación</b>	<b>%</b>
Cursos de actualización	40%
Cursos sobre nuevos conocimientos específicos de cada área	47%
Cursos sobre aspectos generales	13%
<b>Existencia de problemas de rotación de personal -Áreas</b>	<b>%</b>
Comercial	67%
Administrativo	13%
Técnico	13%
Mandos medios (albañiles, electricistas, etc)	7%
<b>Técnicas para retención del personal</b>	<b>%</b>
Incentivos monetarios	40%
Incentivos no económicos (cursos, obsequios, viajes, premios)	27%
Clima laboral adecuado	33%

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta realizada

Es importante mencionar que según los encuestados, la alta rotación de personal es un problema permanente en cuanto a la permanencia de los jóvenes en las organizaciones; se ocupan de la retención de sus talentos, incentivando la parte económica, pero no dejando de lado un buen ambiente laboral, capacitación constante, eventos de integración, que forman parte de los incentivos no monetarios.

e. Desempeño de los trabajadores jóvenes

<b>e- DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES</b>	
<b>Desempeño laboral</b>	
<b>Calificación del desempeño global de jóvenes</b>	<b>%</b>
Excelente	26,67%
Muy bueno	53,33%
Regular	20,00%
Malo	0,00%
<b>Característica más resaltante de personal joven, en relación a los adultos</b>	<b>%</b>
Puntualidad	6,67%
Creatividad	26,67%
Actitud positiva frente a recomendaciones	13,33%
Deseos de superación	13,33%
Responsabilidad	6,67%
Iniciativa	20,00%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada

Los jóvenes presentan un nivel de desempeño, en su mayoría, que va desde el muy bueno a excelente; una minoría, sin embargo, presenta nivel regular, lo cual puede ser subsanado con un plan de mejoramiento inmediato que abarca desde aspectos básicos de la organización hasta propios de la tarea que realiza. Los jóvenes valoran las primeras oportunidades laborales, especialmente cuando conducen a un desarrollo profesional prometedor.

Desde el punto de vista de los empresarios, las características más resaltantes de los jóvenes en comparación a los adultos en el trabajo, los resultados indicaron que: los jóvenes aventajan a los adultos en aspectos como creatividad, actitud frente a recomendaciones, deseos de superación y rendimiento, iniciativa; sin embargo, presentan desventajas en cuanto a lo referente a la puntualidad, actitud frente al trabajo, responsabilidad y confidencialidad.



## **Conclusión y Recomendaciones**

Desde el punto de vista de los empresarios, las características más resaltantes en cuanto a la inserción laboral de jóvenes, se basan en un proceso crecientemente complejo, y se concluye que existe una gran afluencia de jóvenes con elevado nivel de educación superior, incluso para ocupaciones que no requieren de elevadas cualificaciones. En cuanto a la mano de obra juvenil, van contratando jóvenes en mayor proporción, teniendo estos ciertas ventajas como ser: asimilación de procesos internos con mayor rapidez, facilidad para adecuarse a nuevas tecnologías de información, flexibilidad en las condiciones de trabajo.

En cuanto a mecanismos de contratación, las empresas se ven beneficiadas por la elevada oferta de mano de obra joven.

En cuanto a la búsqueda de inserción de los jóvenes en el mercado laboral encarnaceno, se concluye que cada vez son más las empresas que contratan jóvenes basados en las características que los mismos presentan.

Las implicancias de estos hallazgos son muy importantes para el desarrollo de políticas de apoyo laboral a la juventud a nivel nacional y regional que se podrían centrar en los siguientes ejes:

1. Revisión y modificación de la infraestructura legal: El estudio y modificación del marco legal vigente, considerando que el mercado laboral debe reducir sus rigideces, e incluso realizar reformas estructurales, como son los casos del Código Laboral, la Ley del Primer Empleo, y más profundamente la Reforma de la Seguridad Social, a fin de lograr que la población joven cuente con recursos legales que permitan poner en vigencia un mercado laboral más accesible y dinámico.
2. Capacitación integral de la mano de obra joven: Es reconocido por todos que el tema de la educación en valores, principalmente a la población joven, es de vital importancia, ya que no solo se debe incentivar la mayor inversión en capital humano con habilidades determinadas, sino también capacitar para fortalecer el capital social del país, tendiendo al crecimiento y desarrollo sostenible del mismo. Se deberían incrementar las pasantías laborales, no solo a nivel secundario, sino también a nivel de mandos medios y terciarios, donde ya se han realizado avances incipientes.

3. Empleabilidad y emprendibilidad de la fuerza laboral joven: Atendiendo a que las soluciones de mediano y largo plazo se forjan a partir del presente, el fomento de la empleabilidad requerirá encontrar nichos de mercado que posibiliten el trabajo joven, como es el caso de la realización de microemprendimientos y a través de las denominadas incubadoras de empresas.

La Universidad Nacional de Itapúa, con un trabajo interdisciplinario de las diversas facultades, podrá realizar servicios que ayuden a la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Estas estrategias podrían ser:

- Suministrar un buen servicio de intermediación que conecte las vacantes existentes con los buscadores de primer empleo. En una primera fase, acortar el período de búsqueda mediante un buen servicio, para bajar la tasa de desempleo, estableciendo para este punto las denominadas bolsas de trabajo, trabajando en forma conjunta con la Oficina Regional de Empleos o las agencias de colocación privadas.
- Incentivar la creación de microempresas. Los jóvenes no tienen ahorros de trabajo y, sobretodo, carecen no solo de experiencia, sino también de entrenamiento o capacitación en un oficio para montar empresas. Es por ello que, considerando que las microempresas absorben la mayor parte de la mano de obra, y generan empleo asalariado para jóvenes, se debería incentivar la creación de empresas de servicios o productos fomentando el emprendedurismo y dotando a los jóvenes de las competencias requeridas para el empleo.
- Fomentar la realización de ferias de empleo no sólo en la ciudad de Encarnación sino en todo el departamento de Itapúa, logrando así el encuentro de la oferta y la demanda laboral.
- Fortalecer la capacitación de jóvenes para lograr desarrollar las competencias requeridas. La capacitación debería poner énfasis especial en el aprendizaje de habilidades y patrones de comportamiento, de manera que exista una vinculación y revisión constante sobre las necesidades prioritarias para el logro del crecimiento sostenido de la economía paraguaya, base importante para la consecución del ansiado desarrollo económico y social del país.

Los intentos de mejorar la calidad del talento humano no lograrán el éxito deseado, si no se establecen las condiciones de mercado para incrementar la demanda laboral. Tener, de esta manera, personal altamente calificado, a pesar de la edad y de la corta experiencia, buscando pasar a un nivel superior, partiendo de la responsabilidad social universitaria y en base a la extensión universitaria como eje fundamental, son puntos que tenidos en cuenta, permitirán mejorar la calidad de los jóvenes en cuanto a su formación integral y generarán espacios para fomentar la inserción laboral.

## **Referencias**

- Aguilera, A. N. (2004). El mercado laboral en Paraguay durante el periodo 1999-2002. Documento de la OIT.
- Borda, D. (2000). La crisis del modelo y su impacto en el empleo en Paraguay. Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos (CPES). En: Revista Paraguaya de Sociología. Revista Paraguaya de Sociología N° 107. Año 37. Enero-Abril.
- Carosini, L. (2004). Análisis de las políticas y programas sociales en el Paraguay. OIT-IPEC.
- Carosini, L. y Brizuela, M. (2002). Caracterización del mercado laboral paraguayo según el enfoque de los mercados segmentados e implicancias de política laboral. En: Revista de Análisis Economía & Sociedad. DGEEC. Año 3. Marzo.
- UIP (Unión Industrial Paraguaya) (2005). La integración y el desarrollo del Paraguay en un mundo globalizado. Marzo 2005. Asunción.