



Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes 2022



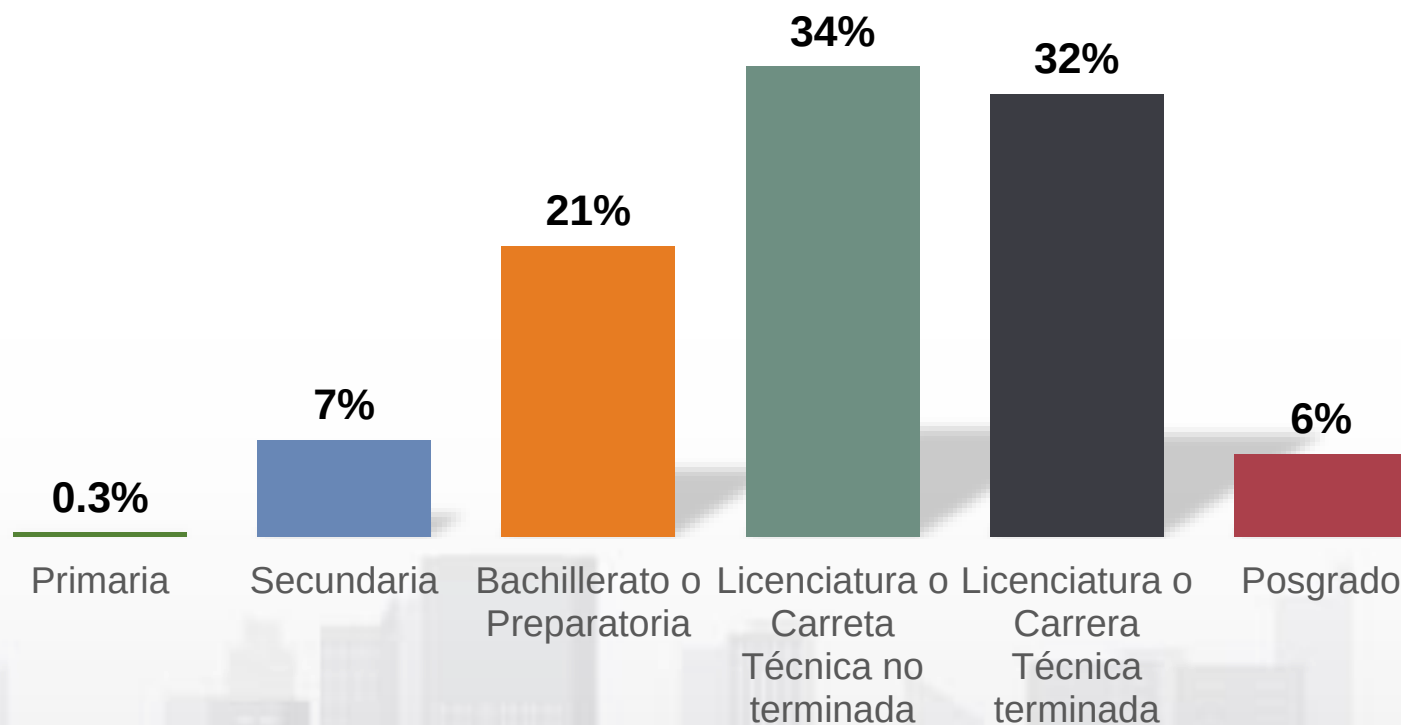
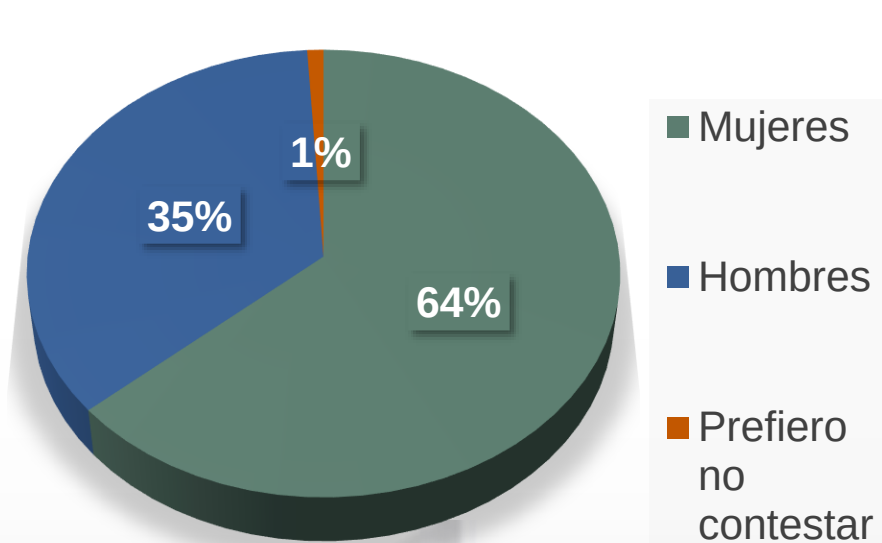
Le preguntamos a más de 2,600 jóvenes de LATAM de 18 a 29 años

- ¿Has tenido dificultad para encontrar trabajo en los últimos 12 meses?
- ¿Cuáles son las razones por las que consideras que no te contratan?
- ¿Qué factores son importantes para aceptar y permanecer en un trabajo?



Datos generales de los jóvenes encuestados

Se logró llegar a todos los niveles educativos



En el caso de jóvenes con licenciatura predominaron los egresados de carreras Económico-Administrativas e Ingenierías.



Económicas
Administrativas



Ingenierías



Ciencias
Sociales



Técnicas y
Oficios



Ciencias de
la Salud

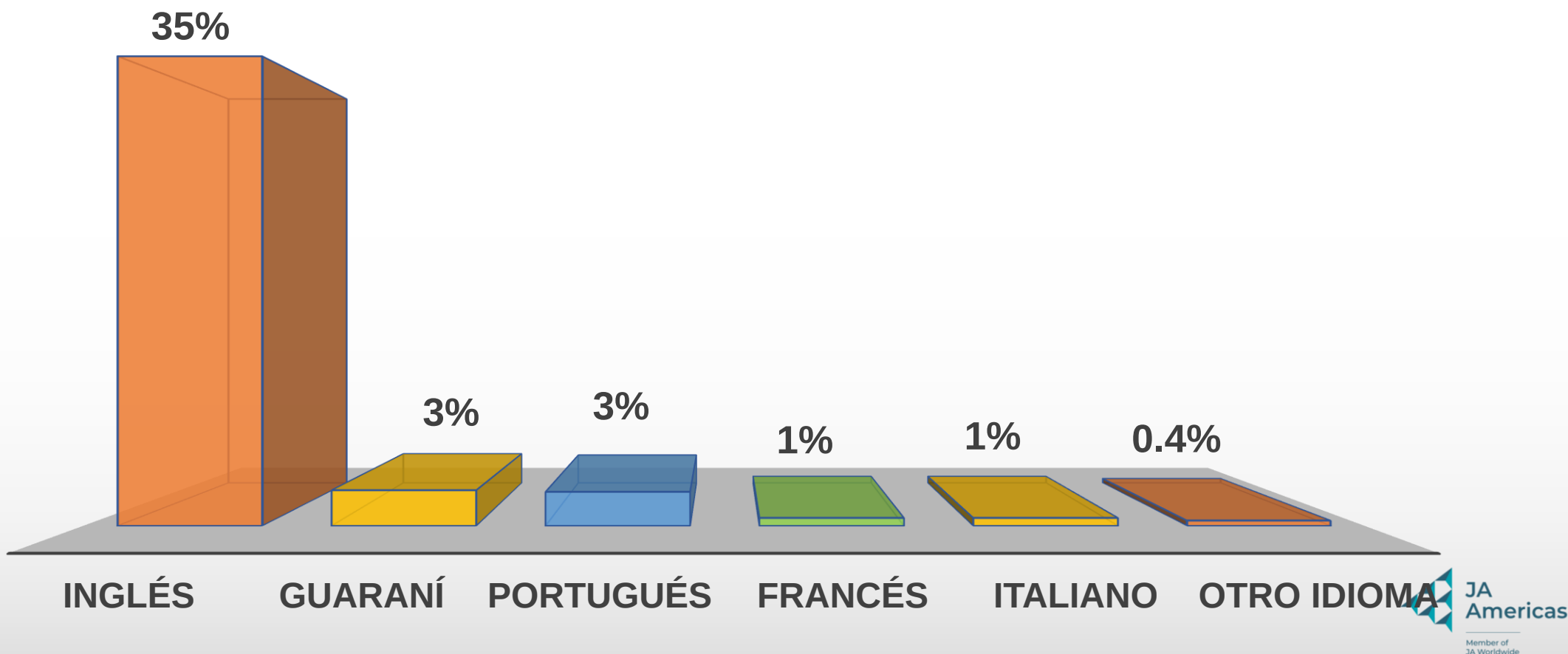


Arquitectura y
Diseño

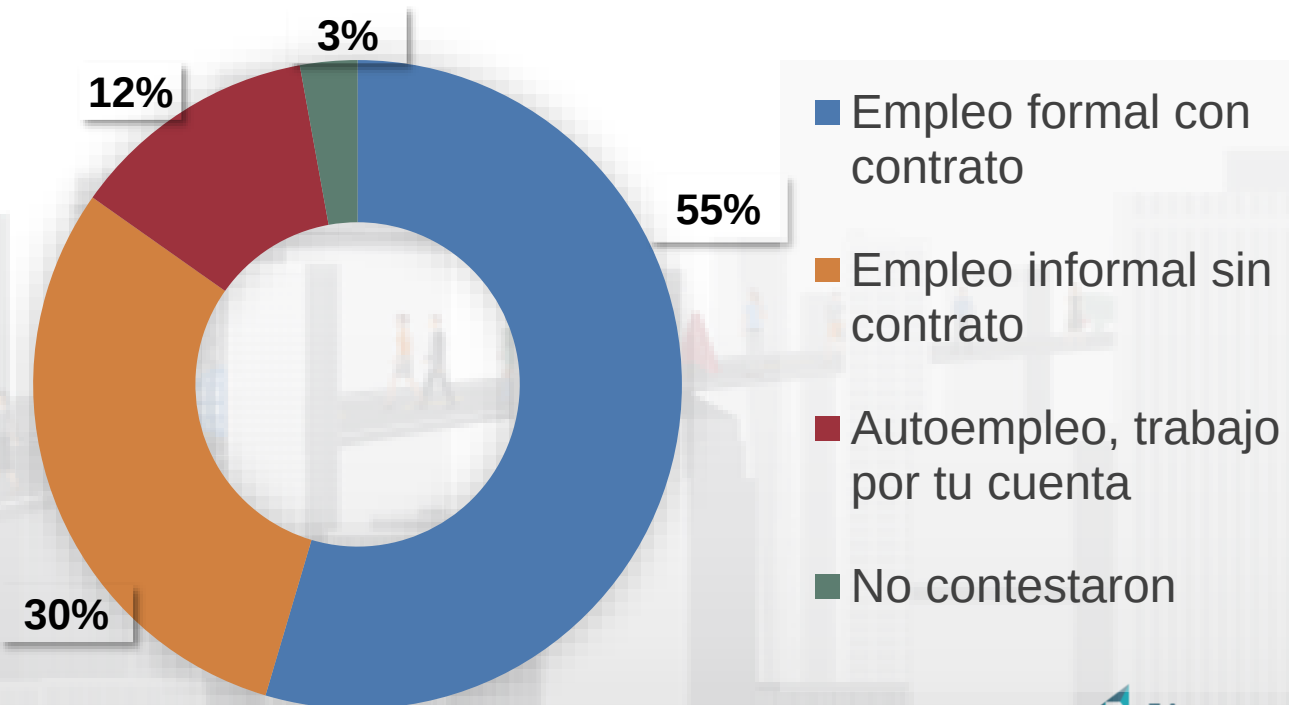
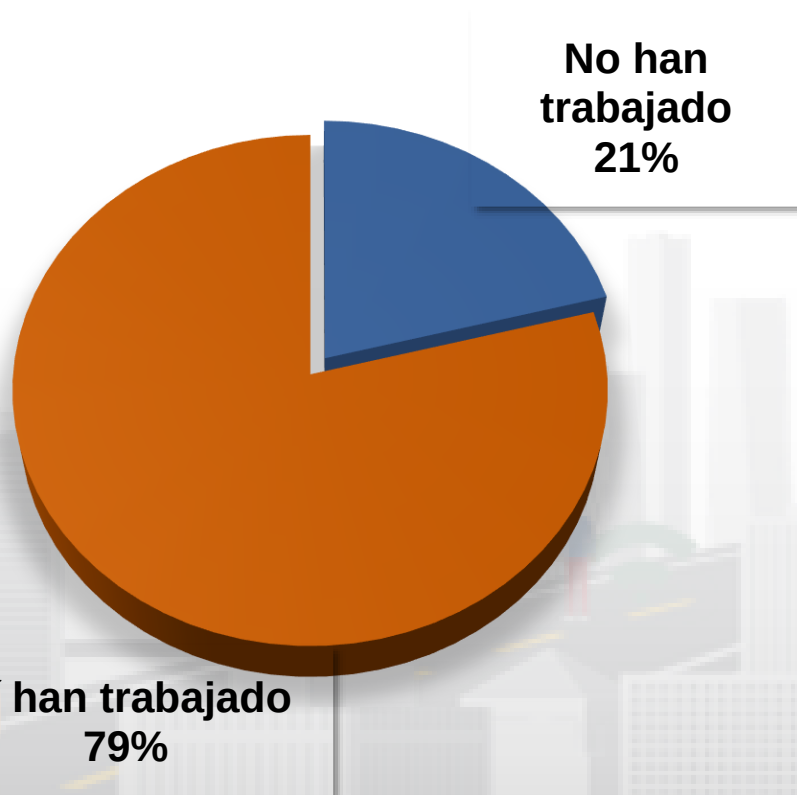


Informática

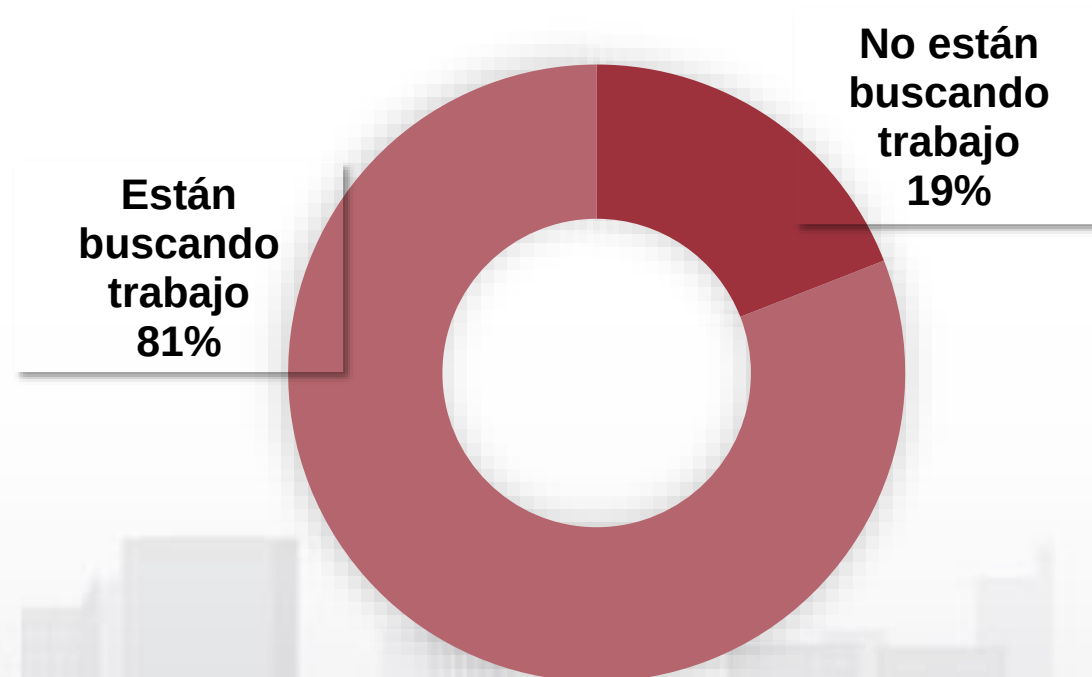
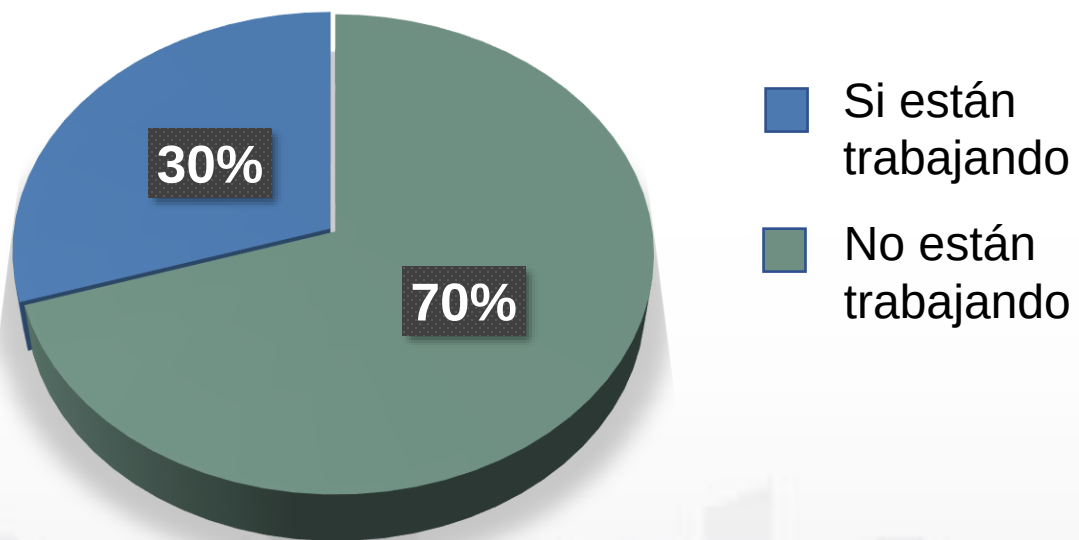
Casi la mitad de los encuestados (43%) habla un segundo idioma, inglés un 35%.



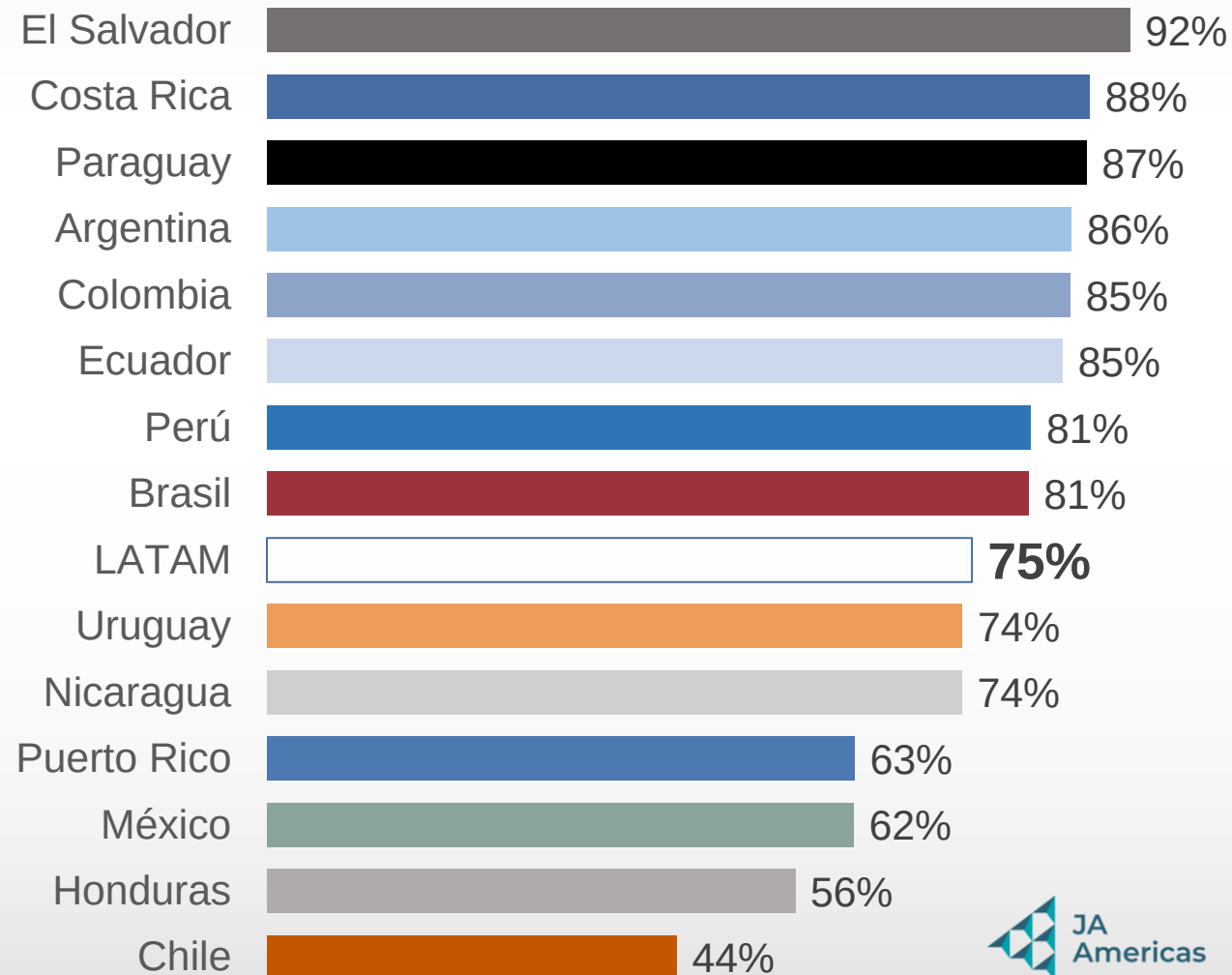
La gran mayoría de los jóvenes cuenta con alguna experiencia de trabajo. La mitad de los que han trabajado lo han hecho en un empleo formal



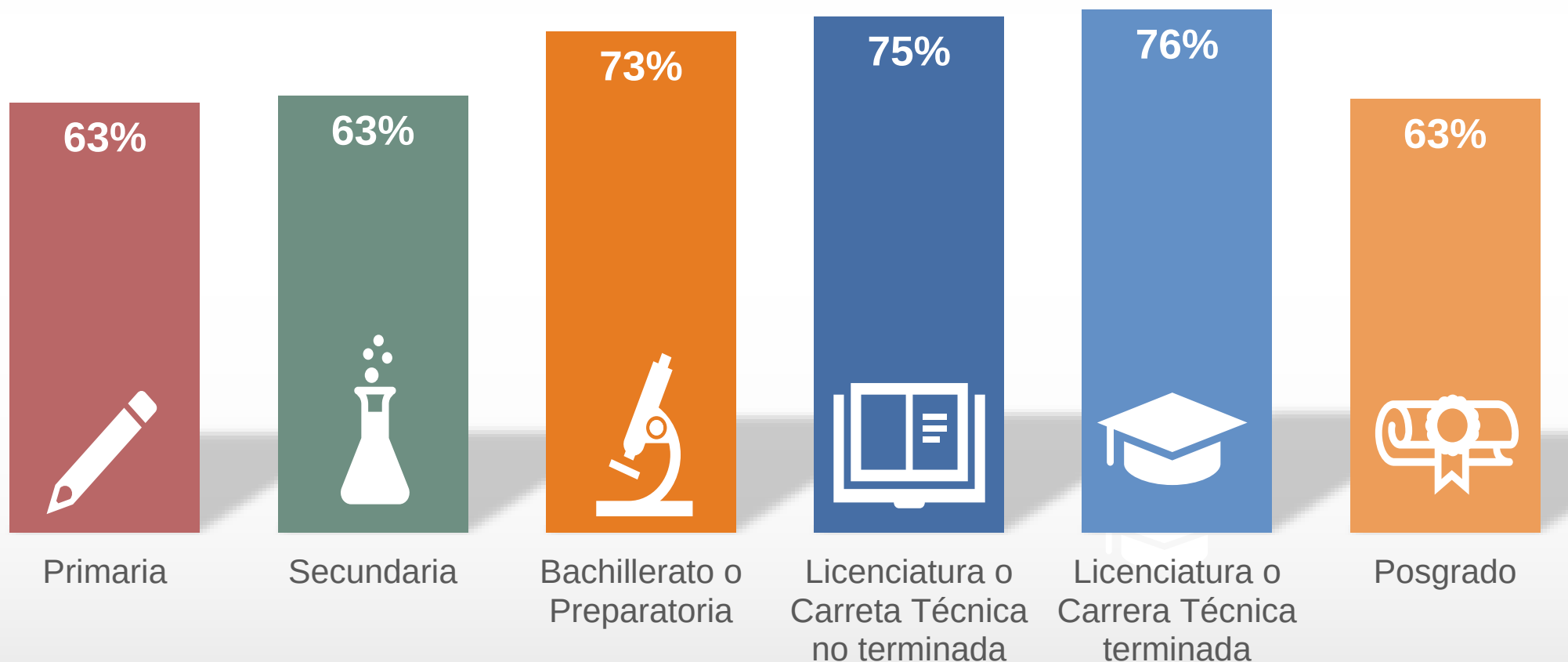
El 70% no está trabajando. La gran mayoría está buscando trabajo



El 75% de los jóvenes señalan que tienen problemas para encontrar trabajo



Dificultad para encontrar trabajo por nivel de escolaridad



¿Cuánto tiempo llevan buscando trabajo?



El 40% de los jóvenes lleva buscando trabajo más de 6 meses

Menos de tres meses

34%

De 3 a 6 meses

27%

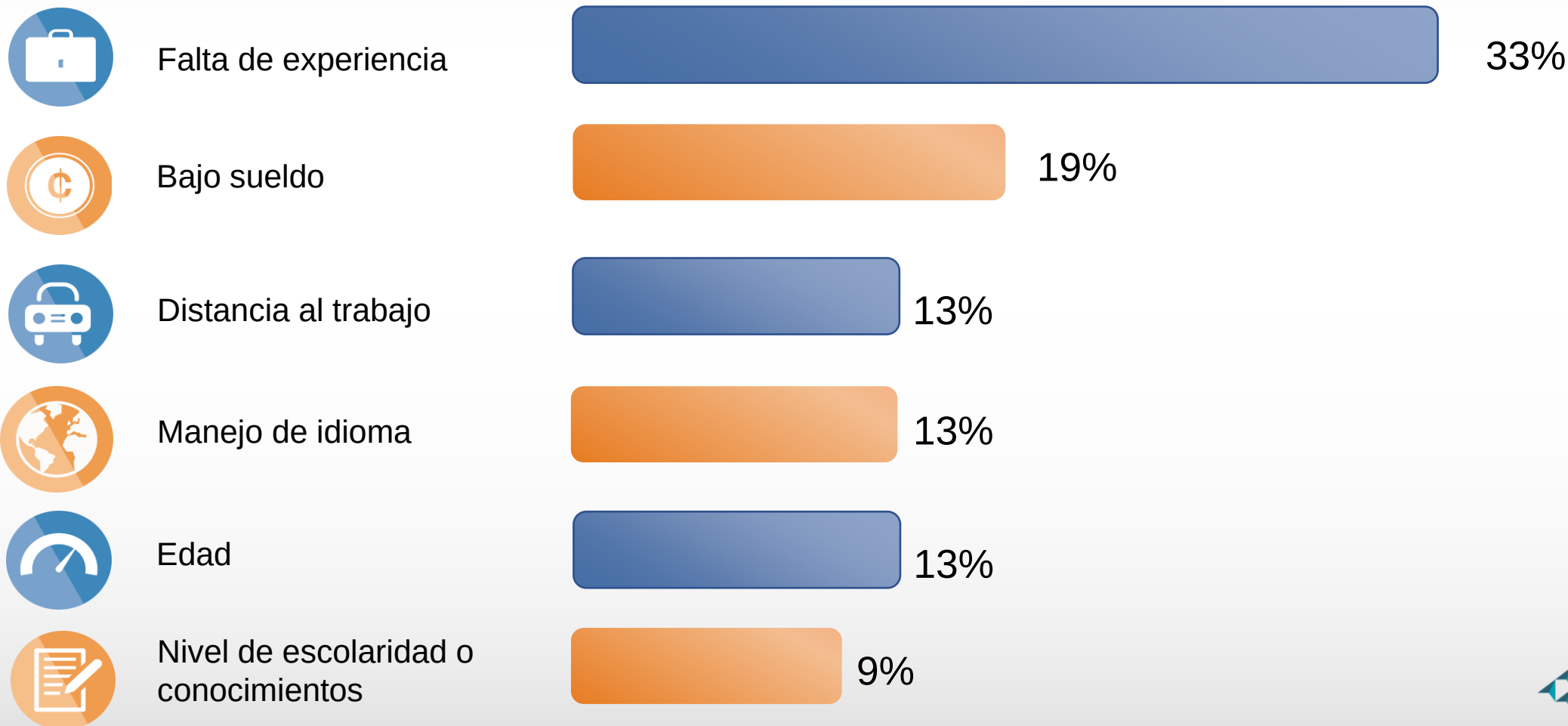
Entre 6 y 12 meses

17%

Más de un año

22%

Las principales razones por las que a los jóvenes se les dificulta encontrar trabajo es la falta de experiencia, la segunda los sueldos bajos.



Las principales razones por las que a los jóvenes se les dificulta encontrar trabajo

Resultados 2020



Falta de experiencia **58%**



Falta de inglés u otro idioma **17%**



Falta de conocimientos técnicos (certificaciones softwares etc.) **15%**



Falta de habilidades blandas (comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, etc.) **4%**



Otras respuestas (edad, incompatibilidad de horarios, contingencia sanitaria) **3%**

Resultados 2022



Falta de experiencia **33%**



Bajo sueldo **19%**



Distancia al trabajo **13%**



Manejo de idioma **13%**



Edad **13%**



Nivel de escolaridad o conocimientos **9%**

Los principales factores que los jóvenes consideran para aceptar un trabajo:

Factores con Mayor Importancia



Sueldo y prestaciones



Desarrollo y crecimiento



Relación formal de trabajo

Factores con Importancia Intermedia



Distancia



Nombre de la empresa o empleador



Actividades y responsabilidades

Factores con Menor Importancia



El horario y días laborales

Los principales factores que los jóvenes consideran para permanecer en un trabajo:

Factores con Mayor Importancia



Buen sueldo



Crecimiento profesional



Clima, trato y ambiente de trabajo

Factores con Importancia Intermedia



Distancia



Nombre de la empresa o empleador



Relación con los compañeros

Factores con Menor Importancia



Horario o días laborales



Actividades o responsabilidades

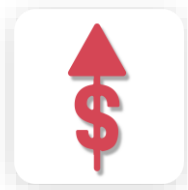


Relación con jefe y superiores

Los principales factores que los jóvenes consideran para permanecer en un trabajo:

Resultados 2020

Factores con Mayor Importancia



Buen sueldo



Crecimiento profesional



Contrato formal

Resultados 2022

Factores con Mayor Importancia



Buen sueldo

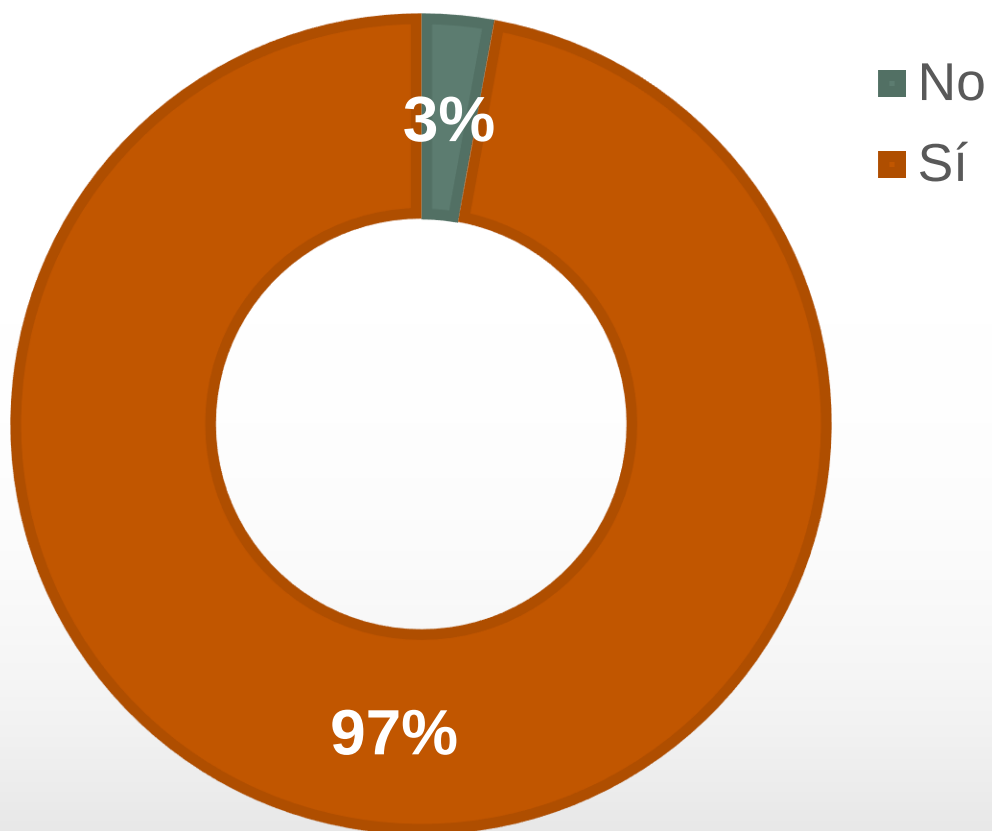


Crecimiento profesional



Clima, trato y ambiente de trabajo

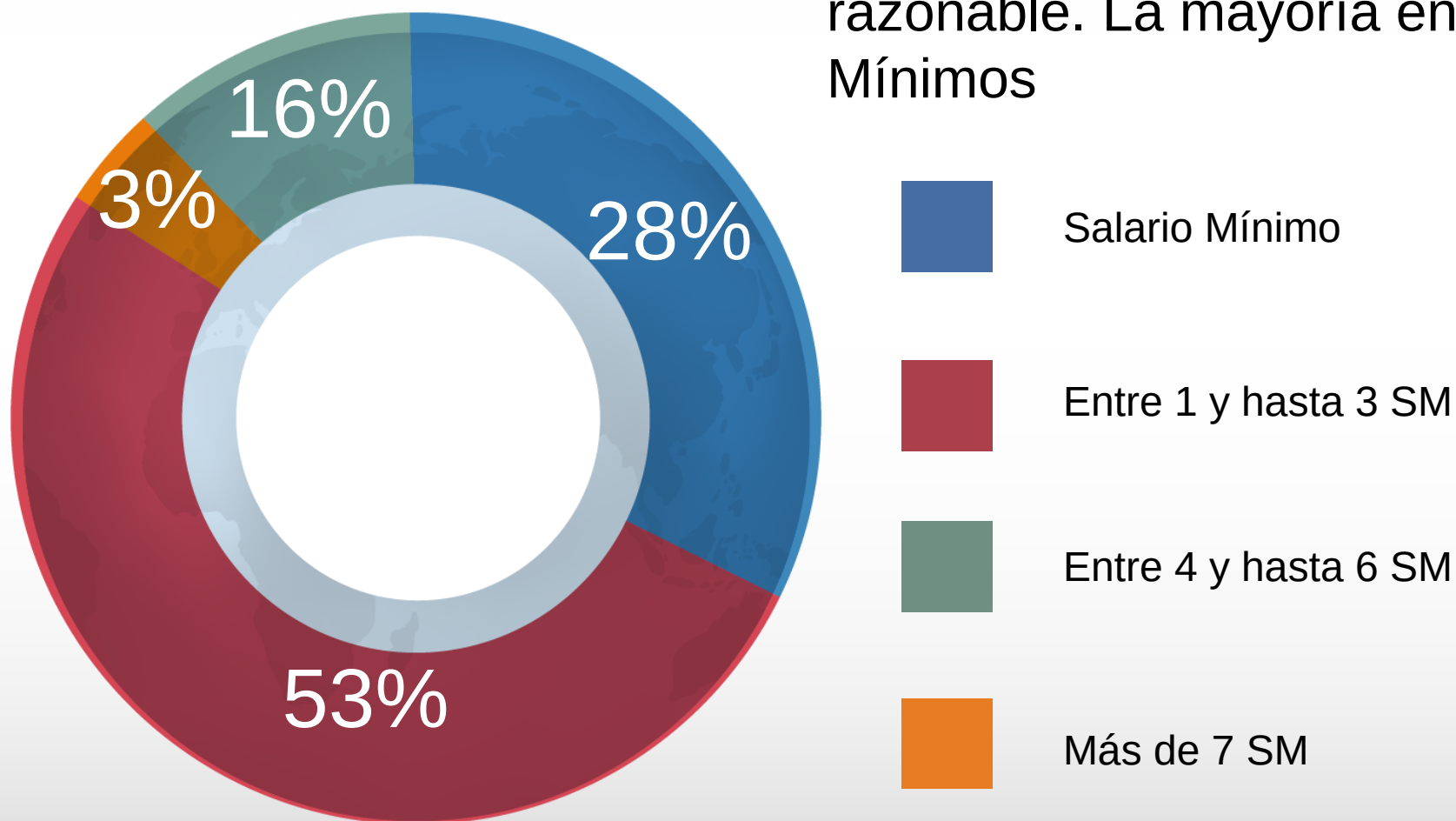
¿Te gustaría trabajar como empleado en una organización?



El 97% está buscando ser contratado por alguna organización.

Expectativa Salarial

El sueldo que pretenden los jóvenes es muy razonable. La mayoría entre 1 y 3 Salarios Mínimos



Las áreas más buscadas para trabajar son las Administrativas y Comercial



1 Administrativas Financieras

(Recursos Humanos, Jurídico, Responsabilidad Social, Contabilidad, Impuestos, Finanzas, etc.)



2 Comercial Marketing y Ventas

(incluye; Business Intelligence, Relaciones Públicas y/o Institucionales, Relación con Gobierno, etc.)



3 Tecnologías de la Información o Sistemas

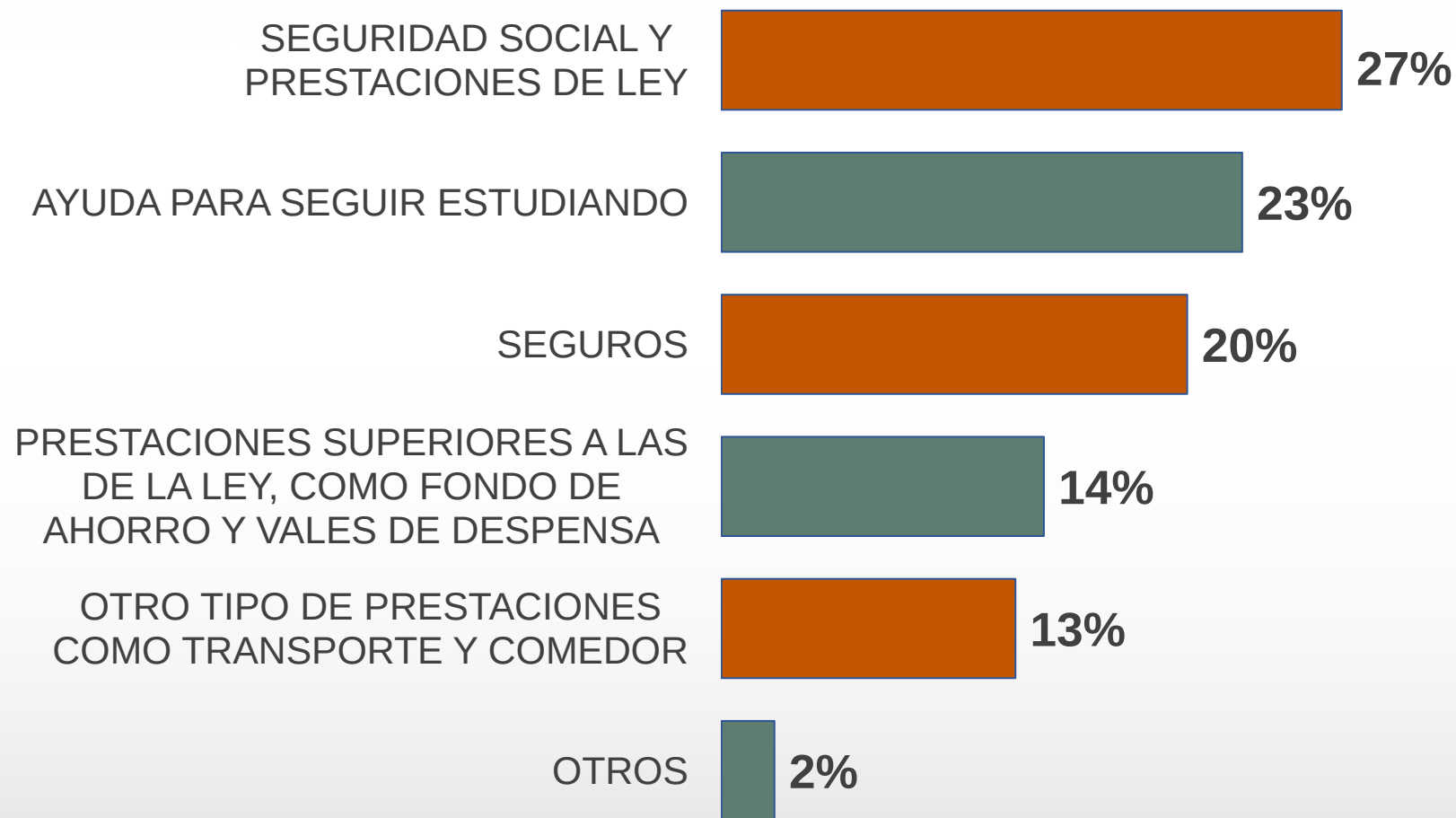


4 Producción o Manufactura



5 Logística y Transporte

¿Qué prestaciones son las más importantes para los jóvenes?



Los jóvenes siguen preparándose para ser más empleables

Seguir estudiando
(Universidades y/o Escuelas)



Tomar otras capacitaciones



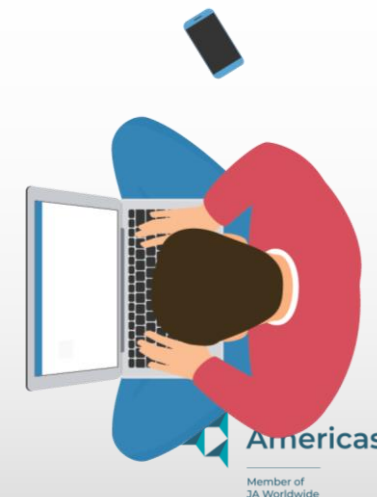
Tomar cursos técnicos



Estudiar inglés



Estudiar otros idiomas



Habilidades más buscadas a nivel global 2022:

1 CREDIBILIDAD & AUTODISCIPLINA



2 RESILIENCIA Y ADAPTABILIDAD



3 RAZONAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS



4 CREATIVIDAD Y ORIGINALIDAD



5 PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS



Otras habilidades requeridas a nivel global 2022:

LIDERAZGO E INFLUENCIA SOCIAL

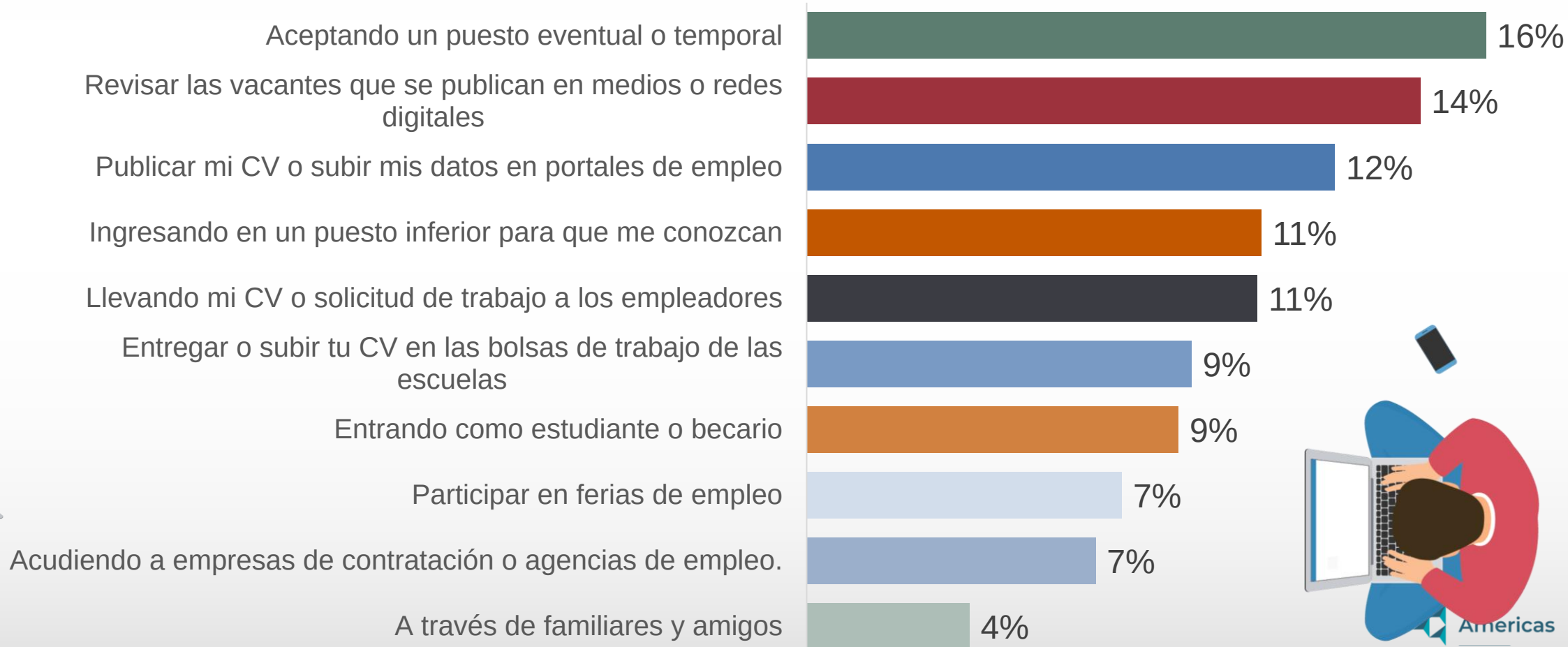
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

LEARNABILITY

TOMA DE INICIATIVA



Para conseguir un empleo los jóvenes han utilizado estas estrategias



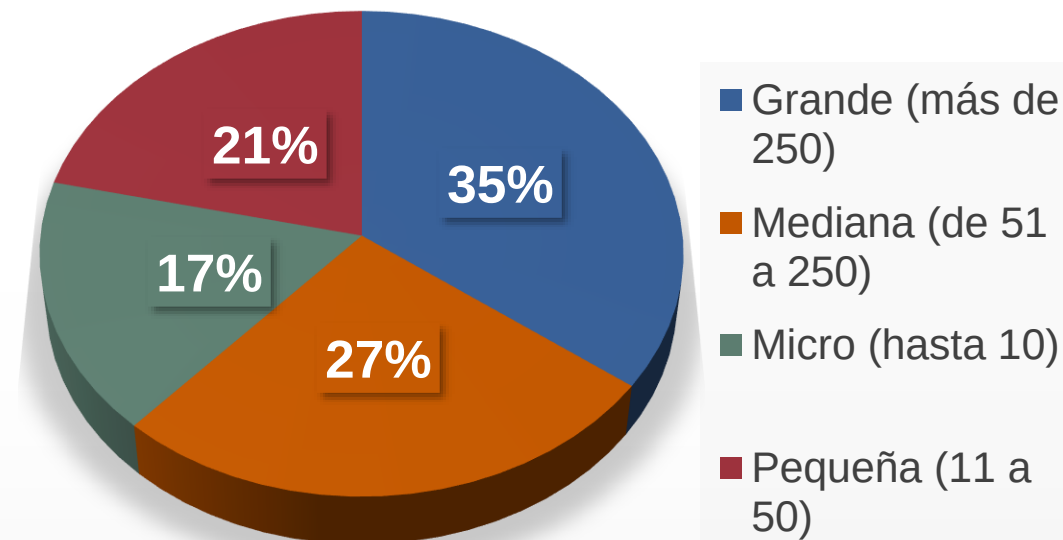
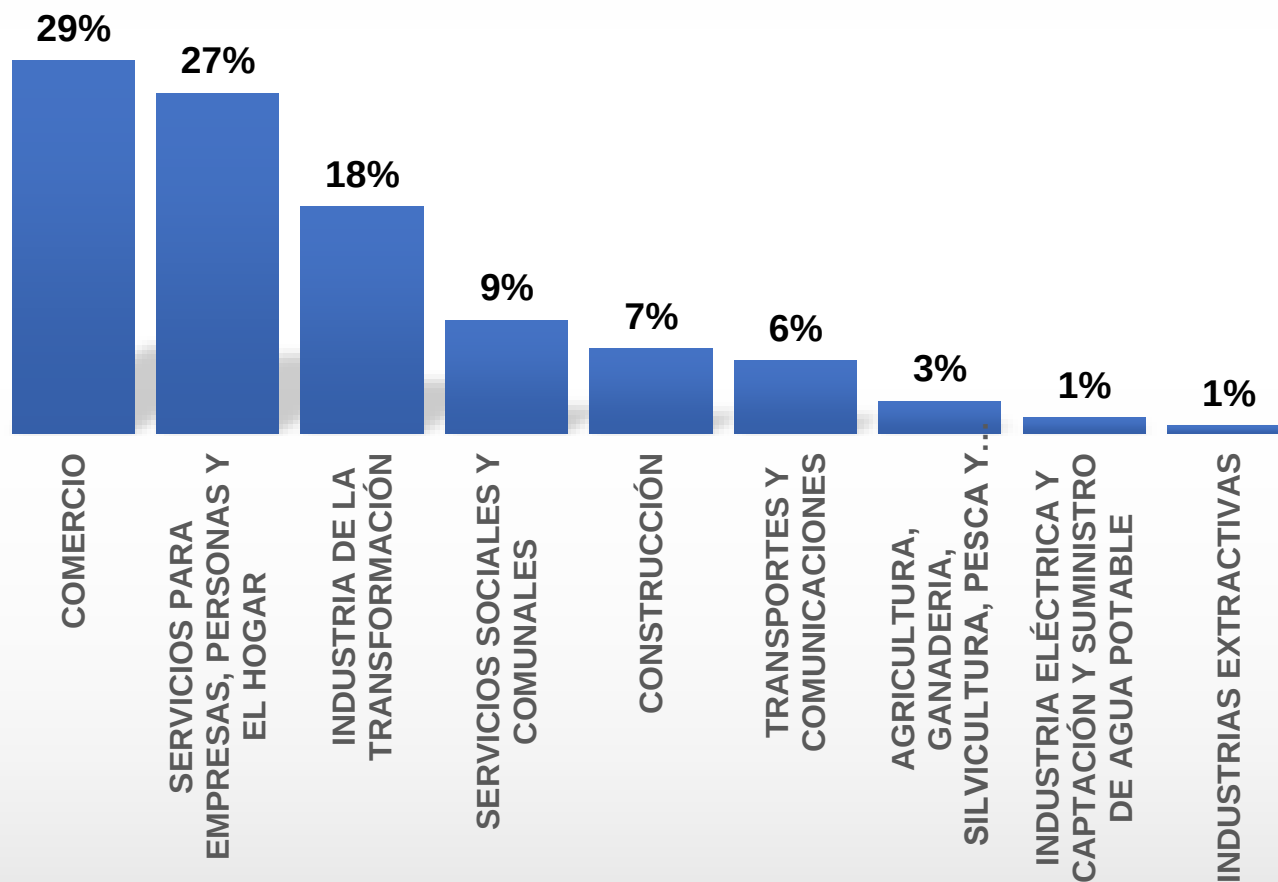
Resultados Encuesta a Empleadores



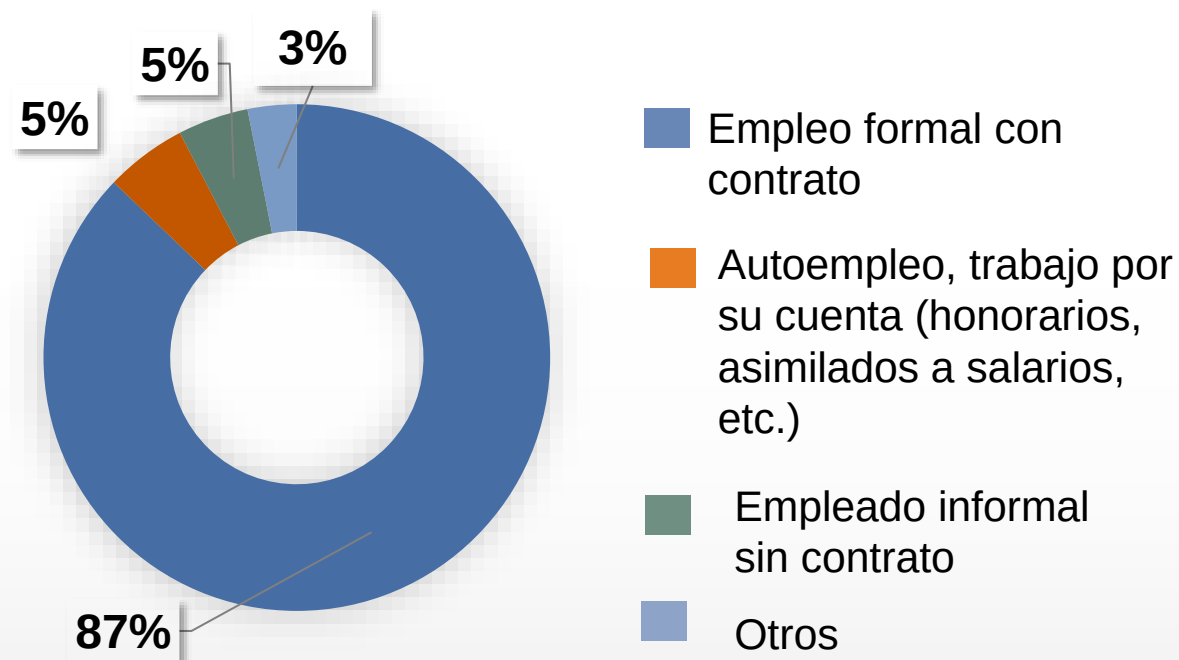
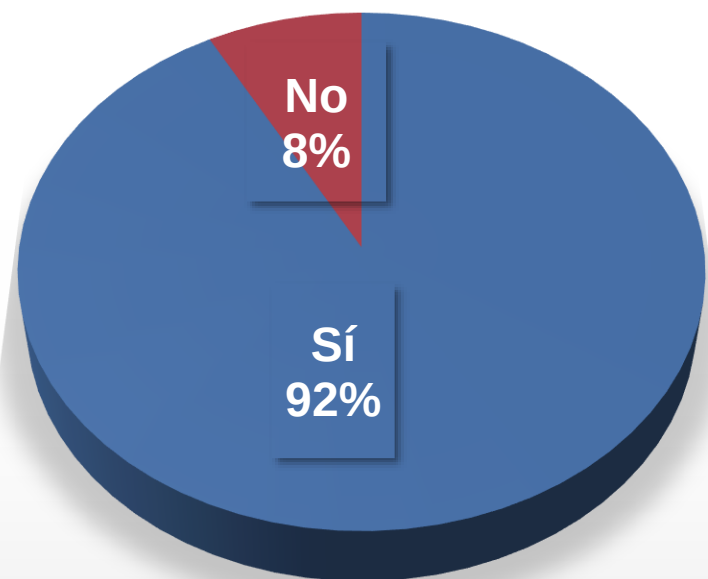
Le preguntamos a más de 300 empleadores de LATAM si han tenido problemas para contratar jóvenes entre 18 y 29 años.

- ¿Han tenido dificultad para contratar a jóvenes en los últimos 12 meses?
- ¿Cuáles son las razones por las que se les dificulta contratar a jóvenes?
- ¿Qué factores son importantes para aceptar y retener a los jóvenes?
- ¿Qué acciones han tomado para atraer el talento joven?

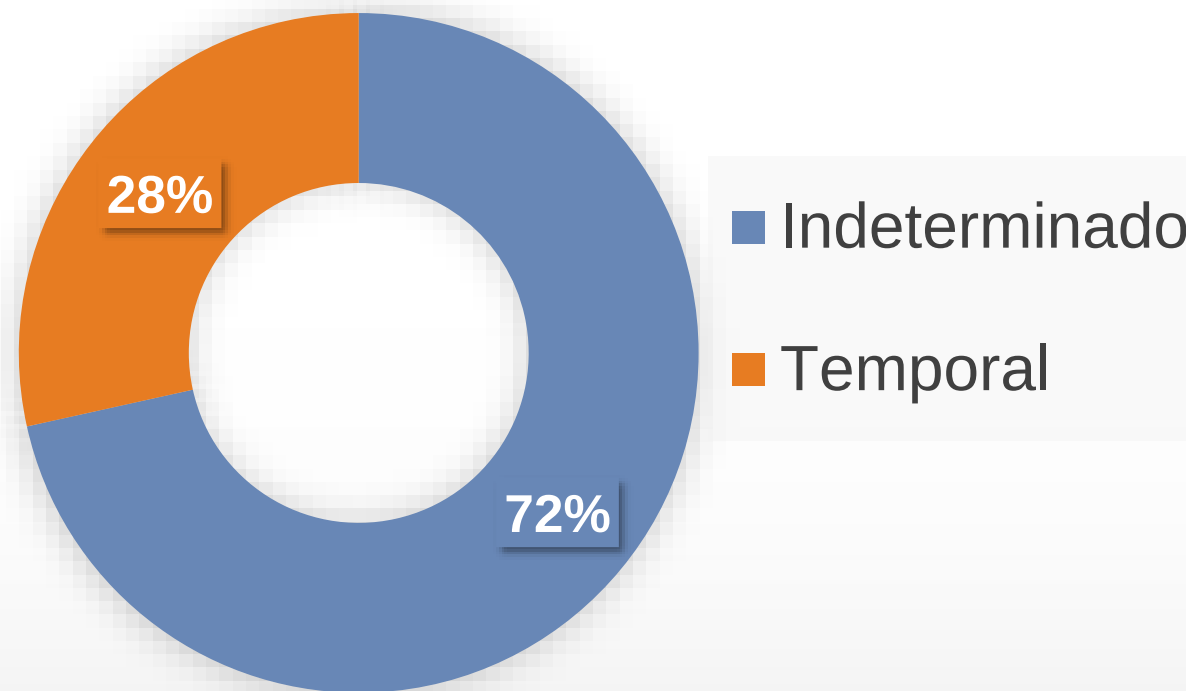
Más de 300 Empleadores de todos los tamaños y Sectores de LATAM contestaron la encuesta.



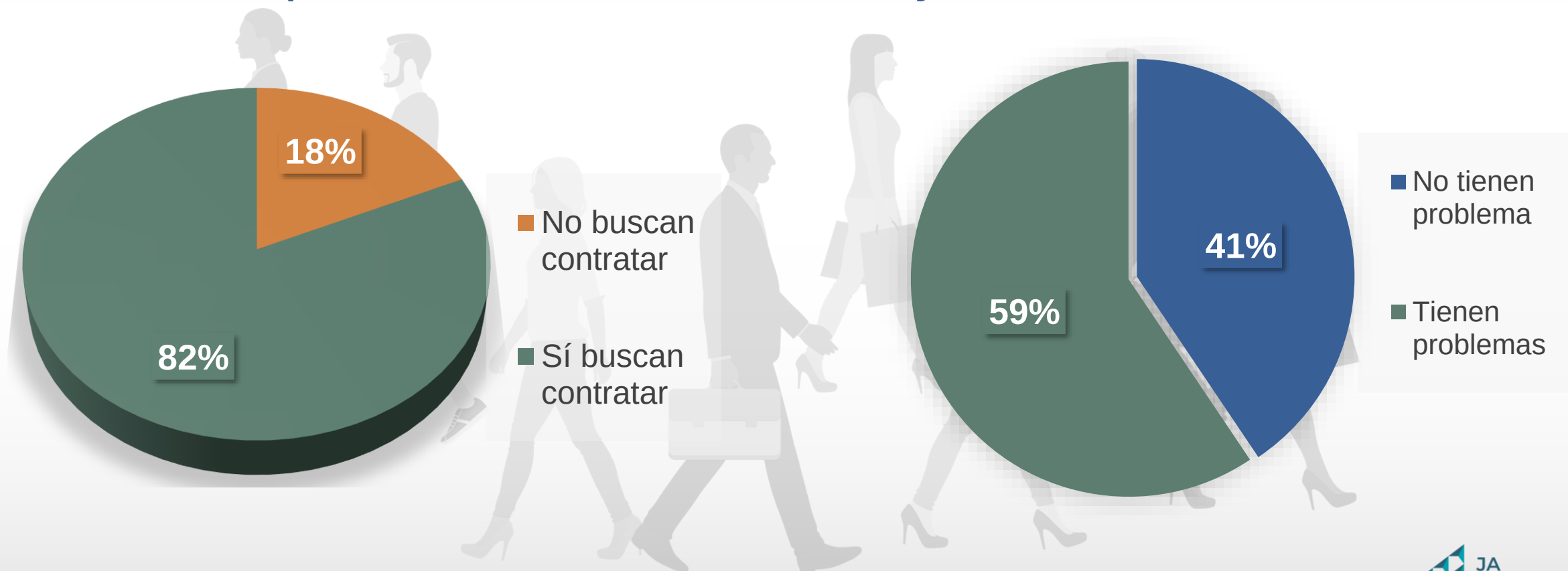
Más del 90% de los encuestados sí han contratado a jóvenes durante los últimos 12 meses. El 87% fueron contratados como empleados formales



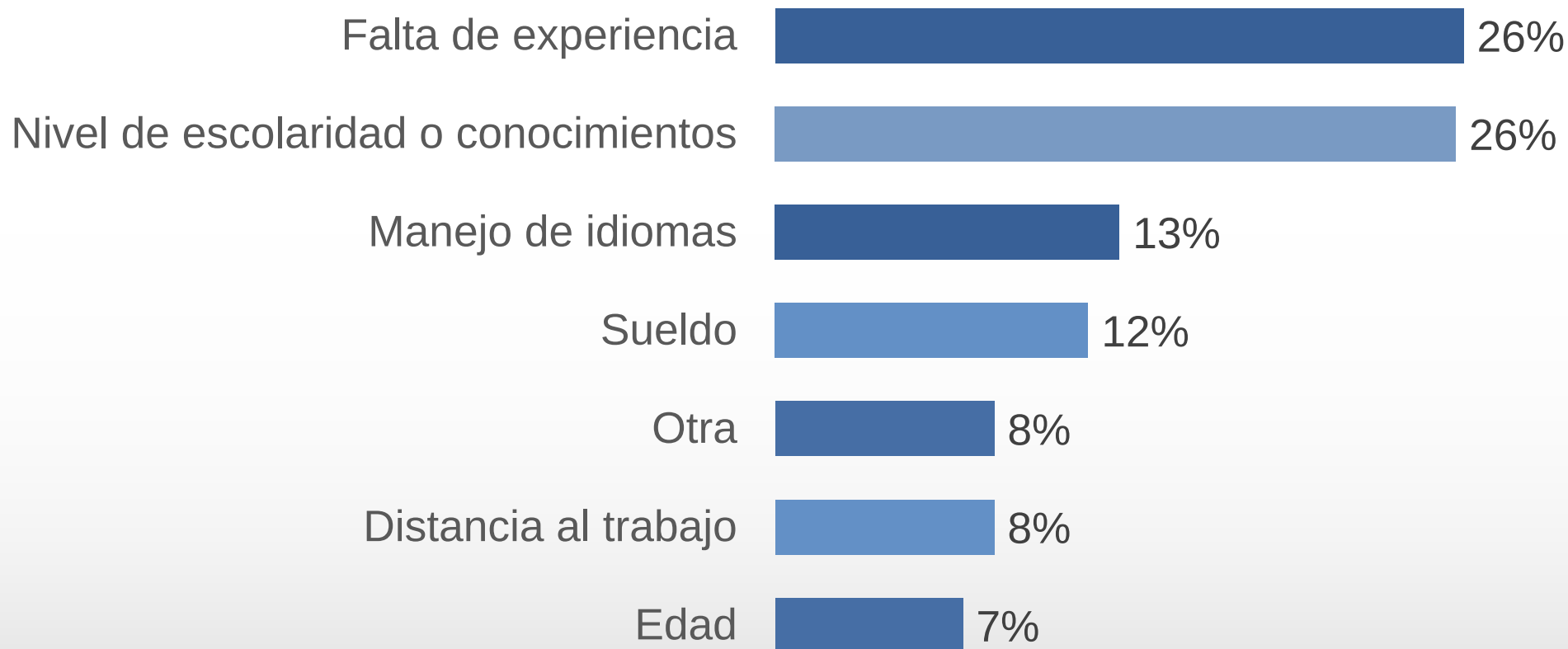
El 70% de los jóvenes contratados tuvieron contrato por tiempo indeterminado



Más del 80% de los empleadores buscan contratar a más jóvenes, y de estos más de la mitad tienen problemas para encontrar el talento joven necesario

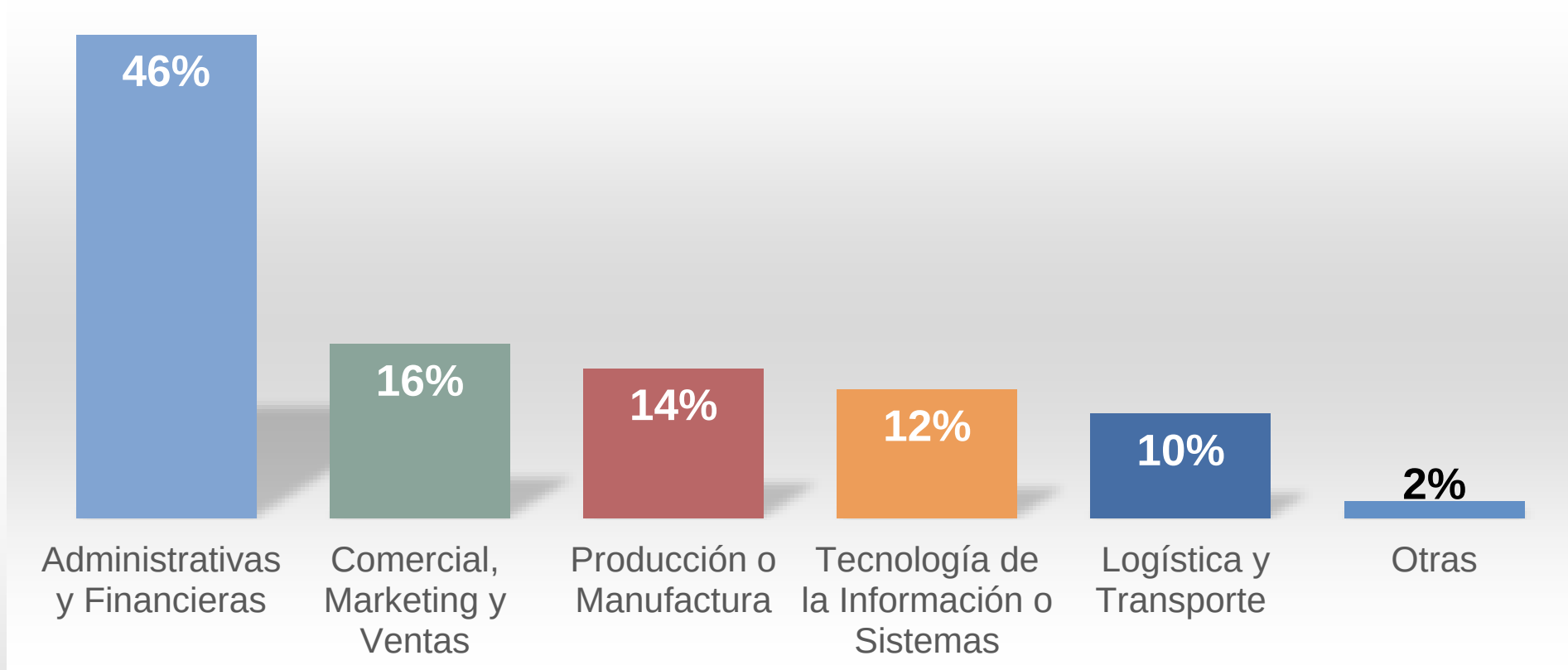


Las principales razones por la que no encuentran el talento joven es por falta de experiencia y de conocimientos



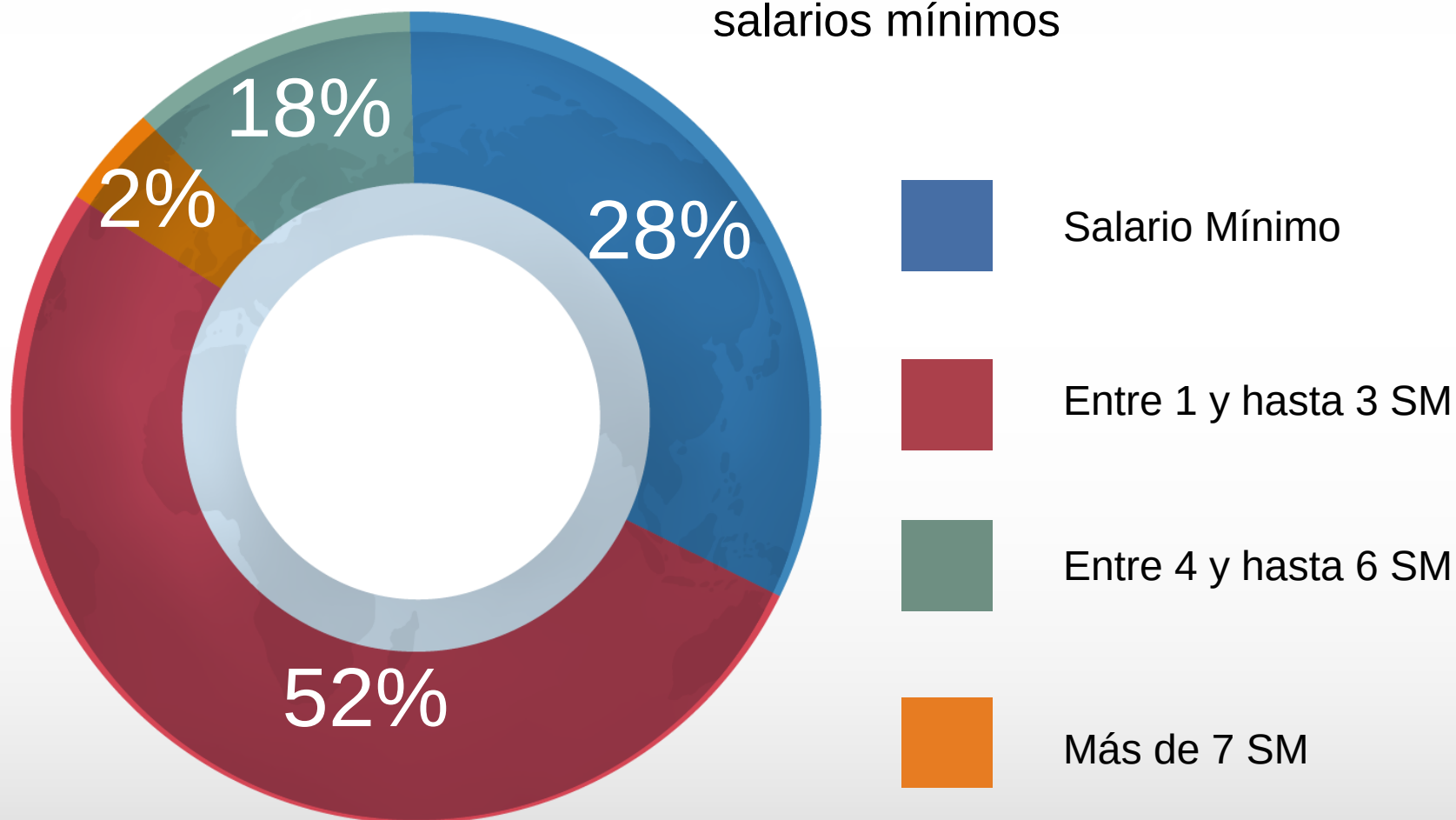
¿En qué áreas hay vacantes?

Las vacantes se presentan en todas las áreas pero la mitad son de áreas Administrativas y Financieras.

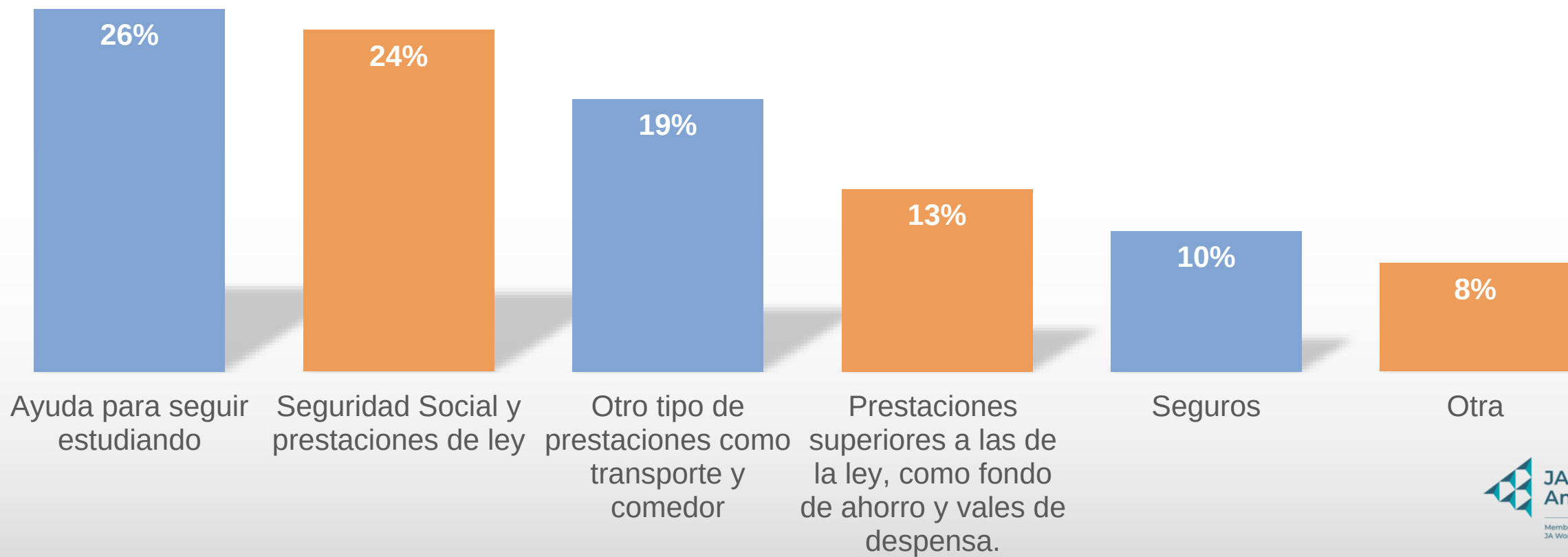


¿En que rango de sueldos están las vacantes?

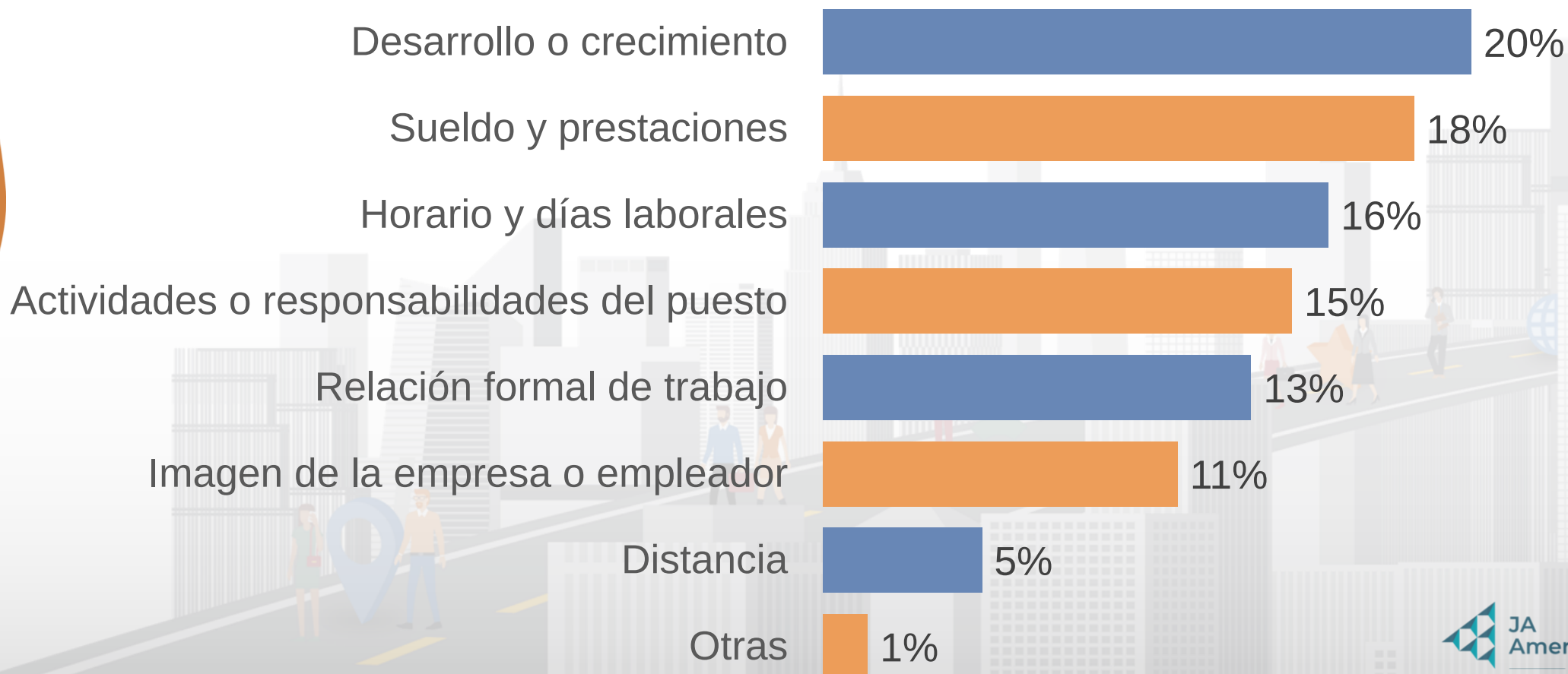
El sueldo para la mitad de las vacantes está entre 1 y 3 salarios mínimos



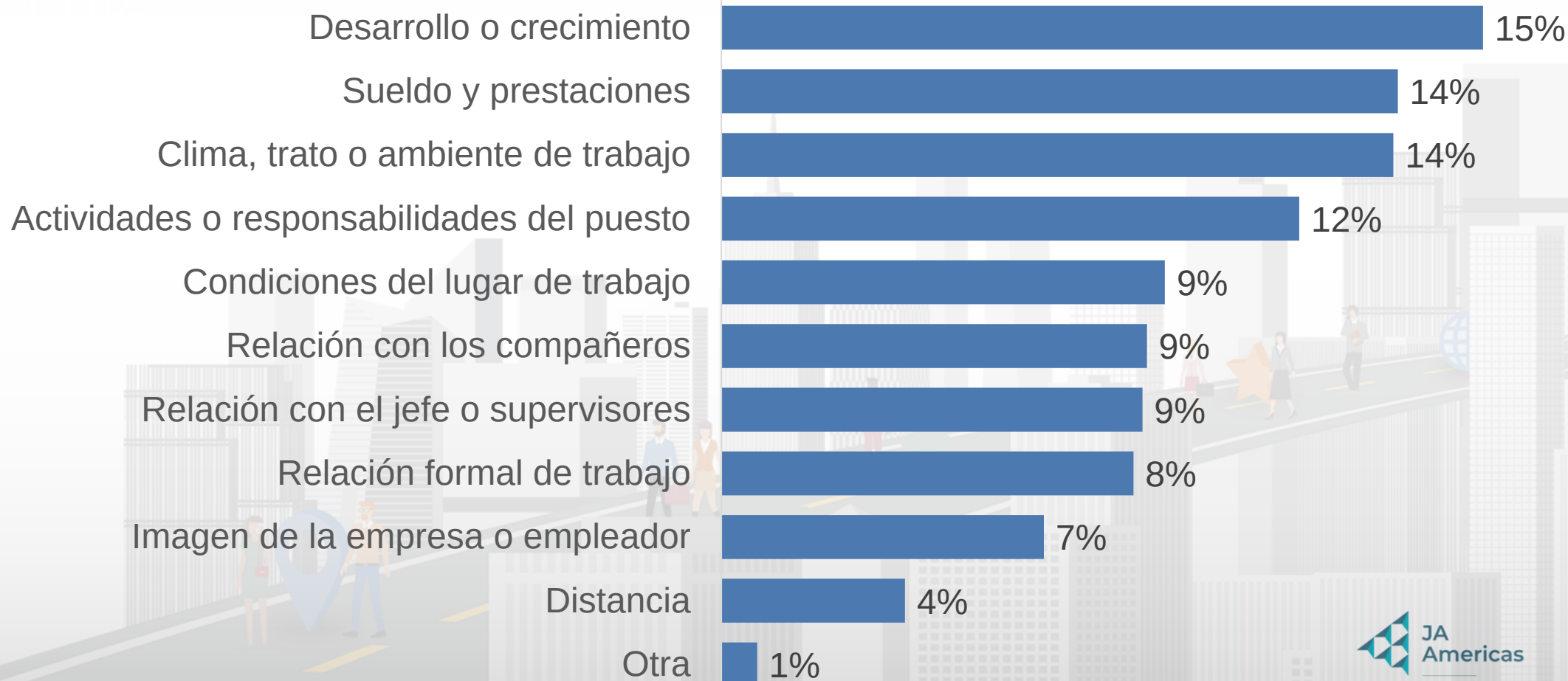
Los empleadores consideran que las prestaciones que más valoran los jóvenes es la ayuda para seguir estudiando



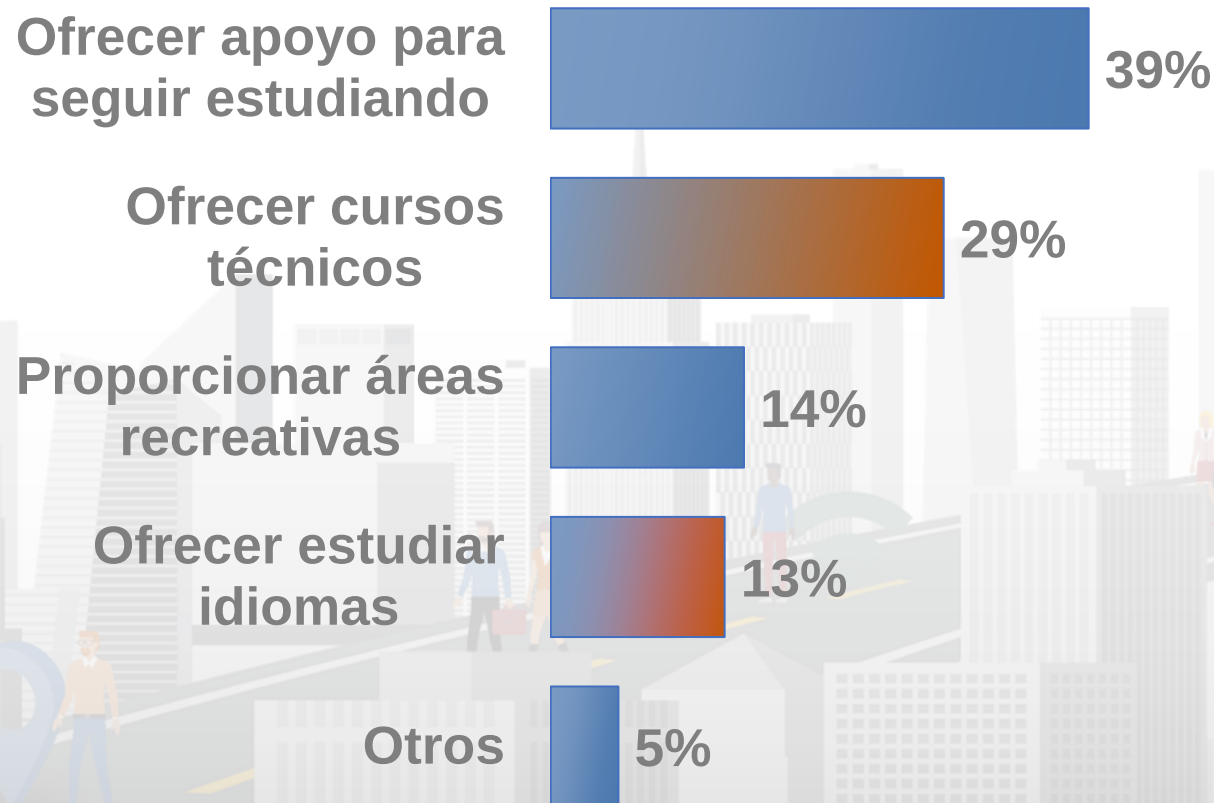
El principal atractivo de contratación es ofrecer Desarrollo, seguido de Buen Sueldo y Prestaciones



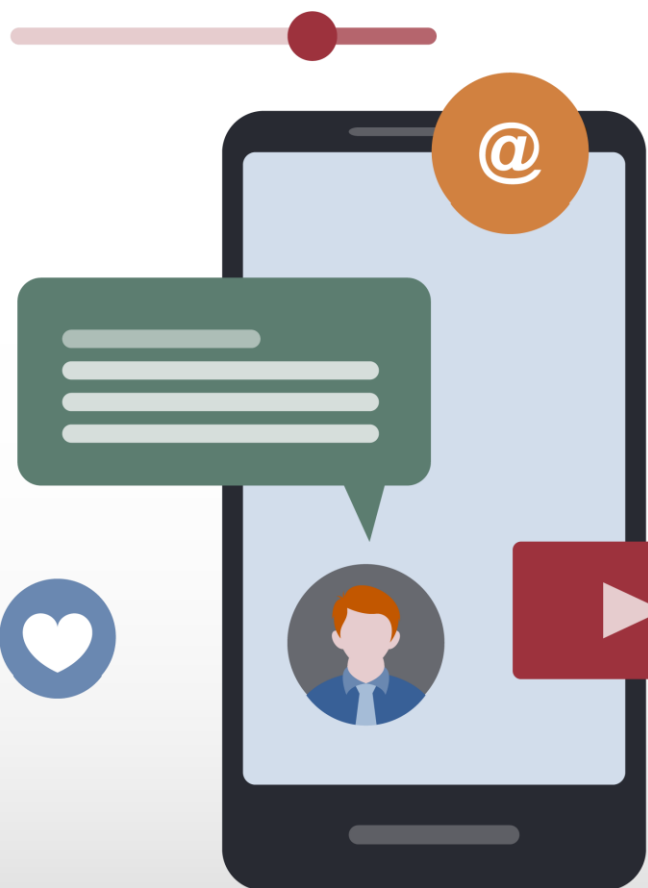
Para retener al talento joven, lo principal es el desarrollo, buen sueldo y un buen ambiente de trabajo.



Ofrecer apoyo para seguir estudiando es la principal estrategia para la atracción de candidatos jóvenes



Las mitad de las publicaciones de vacantes se hacen en medios digitales y portales de empleo



Conclusiones y Recomendaciones del Estudio



LO QUE LOS JÓVENES PUEDEN HACER



Incorporarse en puestos de becarios, eventuales o temporales y hacer carrera en las organizaciones.



Trabajar antes de terminar su carrera.



Aprender otro idioma o tomar cursos adicionales que puedan mejorar su empleabilidad.





Para incorporarse al mundo del trabajo formal, los jóvenes requieren tener más experiencia.

Por lo general se paga más por la experiencia que por el nivel de estudios.

Mayor flexibilidad para aceptar los sueldos de contratación y el nuevo ambiente de trabajo.

LO QUE LOS EMPLEADORES PUEDEN HACER



Promover modelos de trabajo alternativos y flexibles.*

Fortalecer la inclusión laboral.*

Ofrecer puestos de becarios y temporales.

Capacitar a los jóvenes sin experiencia con habilidades blandas.

Ofrecer desarrollo profesional a los jóvenes.

En los niveles inferiores se requiere un incremento salarial de alrededor del 50% para poder atraer más personas a la organización y así competir contra la informalidad.

*Fuente: FOWE Taskforce. B20 Saudi Arabia.

LO QUE EL GOBIERNO PUEDE HACER

Fomentar programas de apoyo gubernamentales para la incorporación de los jóvenes a las organizaciones.

Desarrollar e implementar estrategias de apoyo para emprendedores.*

Incentivar al sector informal a formalizarse.*



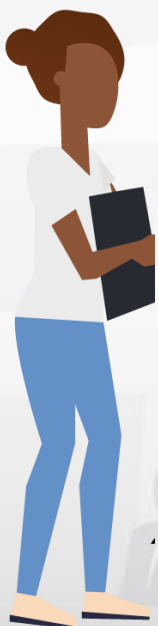
*Fuente: FOWE Taskforce. B20 Saudi Arabia.

LO QUE LAS ESCUELAS PUEDEN HACER

Las escuelas y universidades deben incluir por lo menos dos años de experiencia de trabajo.

Las escuelas y universidades deben enseñar habilidades blandas.

Mejorar los sistemas educativos para alinearlos con las necesidades del mercado laboral futuro.*



*Fuente: FOWE Taskforce. B20 Saudi Arabia.

Junto con el sector privado y los gobiernos, el Sector Social juega un papel fundamental en el abordaje de los problemas planteados en el estudio.



El Sector Social tiene la capacidad de neutralizar la confrontación de ideologías entre el sector privado y el ámbito público.



El Sector Social tiene las estructuras ágiles necesarias para probar nuevas metodologías, tomar riesgos; convertirse en un verdadero “laboratorio de soluciones” que alcanzarán escalabilidad a través de la sinergia con otros sectores.



Algunas soluciones que puede aportar el Sector Social son:

● Fomentar el aprendizaje de tipo “experiencial” y digital (en especial en plataformas post Covid).

● Asesorar/Mentoría a los jóvenes en seguir generando conciencia sobre la importancia de desarrollar una cultura de trabajo en equipo.

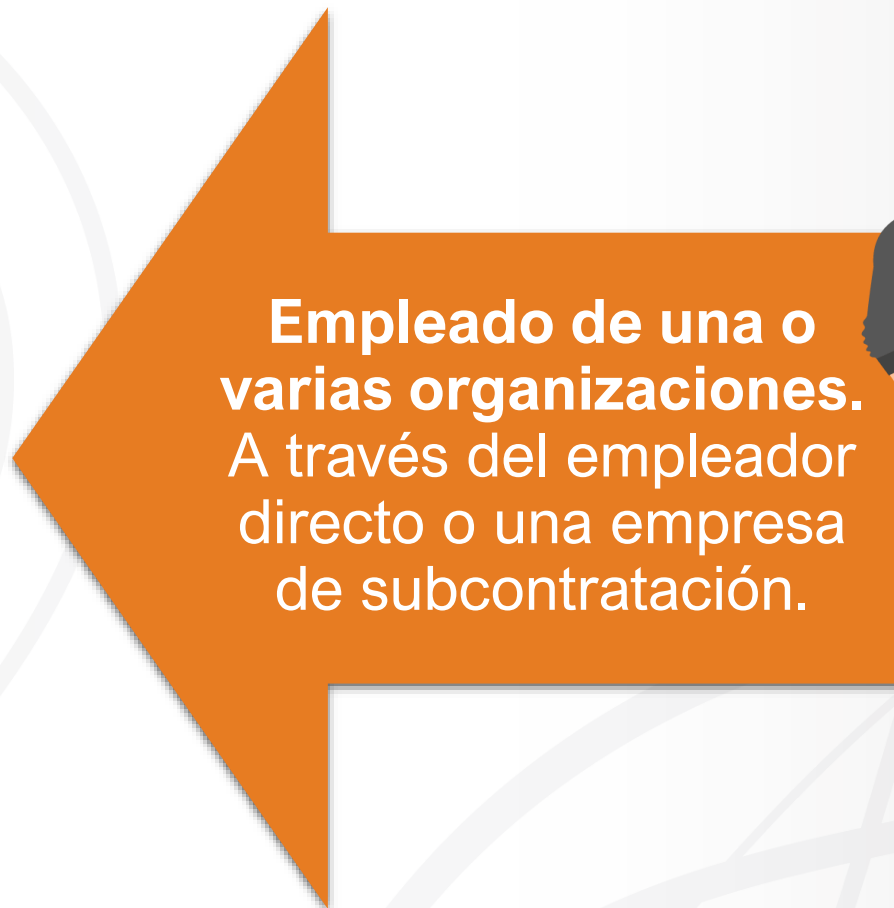
● La Sociedad Civil trabaja en transformar las crisis en rupturas positivas, capaces de aportar mayor justicia social.



El trabajo puede desempeñarse como:



**Trabajador
independiente o por
cuenta propia**



**Empleado de una o
varias organizaciones.
A través del empleador
directo o una empresa
de subcontratación.**

El buscar trabajo es un trabajo de tiempo completo.

Mientras más joven se inicie a trabajar, más exitosa será la carrera profesional. La estrategia más efectiva para conseguir un empleo es iniciar en puestos temporales.



Es muy importante aprovechar el talento joven de LATAM



Existe un bono de talento que hay que capitalizar.

En la medida en que se incorporen a las organizaciones a través de programas de trabajo temporal y entrenamiento, serán un verdadero potencial para las empresas.





ManpowerGroup™

www.manpowergroup.com.py



JA
Americas

Member of
JA Worldwide

www.jaamericas.org