ASIVA
Asociación de Empresas V Región

EMPLEO JOVEN REGIÓN DE VALPARAÍSO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 2
CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO 3
I. PIB Regional 3
II. Tejido Empresarial 4
TENDENCIAS GENERALES DEL EMPLEO 6
CARACTERISTICAS DEL EMPLEO JUVENIL EN CHILE 8
I. Tasa de Desocupación 8
II. Tasa de participación 9
CARACTERISTICAS DEL EMPLEO JUVENIL EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO 10
I. Tasa de desempleo 10
II. Tasa de participación 12
PERCEPCIÓN EL EMPLEO JOVEN EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO 13
LA PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES 19
REFERENCIAS 24

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la alianza NEO (NUEVOS EMPLEOS Y OPORTUNIDADES), iniciativa que apunta a mejorar el acceso al empleo para jóvenes de hogares de bajos ingresos, reuniendo con ese fin a instituciones públicas y privadas y de la sociedad civil para que brinden a gran escala servicios de capacitación y colocación laboral de alto impacto y adaptados a las demandas del mercado, el Departamento de Estudio de ASIVA realizó el estudio denominado "Empleo Joven Región de Valparaíso", con el fin de aportar en este importante proyecto.

Es indiscutible que los jóvenes cuentan con características especiales que determinan la forma en que se desenvuelven laboralmente, nuevas generaciones como la denominada generación Y, cuentan con un nuevo pensamiento, diferentes motivaciones y preferencias personales que afectan la manera en que se desenvuelven en el mundo laboral, una generación marcada por el impacto de las nuevas tecnologías y la era del internet.

Hoy en día el problema de inserción laboral de los jóvenes, es un problema latente, un estudio realizado por la CEPAL, señala que las dificultades de la inserción laboral de los jóvenes han sido reconocidas como un problema global, por lo que proporcionar a éstos trabajo digno y productivo se ha definido como una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio. Sin embargo, al analizar la tasa de desempleo juvenil, se observa que los avances han sido escasos.

En chile las tasas de desempleo y tasas de participación de los jóvenes se han situado históricamente sobre las tasas de los adultos, dentro de los aspectos que pueden influir en las condiciones antes señaladas, existen factores como el nivel socioeconómico, la oferta de trabajadores que no se adecua a la demanda por parte de la empresa y los cambios de mercado que definen el perfil de los trabajadores.

La preocupación por la debilidad de la inserción laboral de los jóvenes no es nueva en la Región, sin embargo para lograr esta ambiciosa iniciativa, es necesario contar con datos que entreguen una radiografía global acerca de cómo se desempeñan los jóvenes en el mundo laboral.

Objetivos:

(1) Detectar las características de los jóvenes trabajadores insertos en las empresas de la Región de Valparaíso.

(2) Detectar los valores, intereses y motivaciones de los jóvenes en cuanto al trabajo.

CONTEXTUALIZACIÓN ECONÓMICA DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO

La región de Valparaíso se enmarca en su parte continental entre los 32° 02’ y 33° 57’ de latitud Sur y entre los 70° de longitud Oeste y el Océano Pacífico. Incluye, además, islas esporádicas como Isla de Pascua, Salas y Gómez, San Félix, San Ambrosio y el archipiélago Juan Fernández. La región posee una superficie de 16.396,1km2, representando el 2.17% de la superficie del país.

La población regional es de 1.539.852 habitantes, equivalente al 10.2% de la población nacional y su densidad alcanza a 93.9 hab /km2, la segunda más alta de Chile. El crecimiento de la población, en el período intercensal, es de 1.1% anual medio. La región de Valparaíso está dividida administrativamente en 8 provincias; Isla de Pascua, Valparaíso, Los Andes, Marga Marga, Petorca, Quillota, San Antonio, San Felipe y Valparaíso, provincias que en su conjunto abarcan 38 comunas.

I. PIB Regional

Según el último reporte del PIB Regional obtenido a través del Banco Central de Chile, durante el año 2015 la Región de Valparaíso experimentó un crecimiento del 9.3% respecto al año 2014. Durante el año 2015 las mayores variaciones positivas se presentaron en electricidad, gas y agua (31%), agropecuario-silvícola (15.6%) y construcción (14.7%). Cabe mencionar que los únicos sectores que presentaron variaciones negativas durante el año 2015 en relación al año 2014 correspondieron a minería (-13.5%) y Pesca (-8.1%).

Los rubros que tuvieron una mayor incidencia en el PIB Regional en el año 2015 fueron industria manufacturera (19.4%), transporte y comunicaciones (12.4%) y servicios personales (12.3%).

Tabla 1: PIB Regional por actividad económica, volumen a precios del año anterior encadenado, referencia 2008 (millones de pesos encadenados)

Sector Económico	2013	2014	2015
Agropecuario-silvícola	379	473	546
Pesca	11	13	12
Minería	1.176	1.206	1.043
Industria manufacturera	2.040	2.256	2.570
Electricidad, gas y agua	578	468	613
Construcción	772	821	942
Comercio, restaurantes y hoteles	798	886	943
Transportes y comunicaciones	1.441	1.480	1.641
Servicios financieros y empresariales	1.083	1.139	1.225
Propiedad de vivienda	1.091	1.183	1.320
Servicios personales	1.370	1.500	1.628
Administración pública	639	707	777
Producto interno bruto	**11.379**	**12.131**	**13.259**

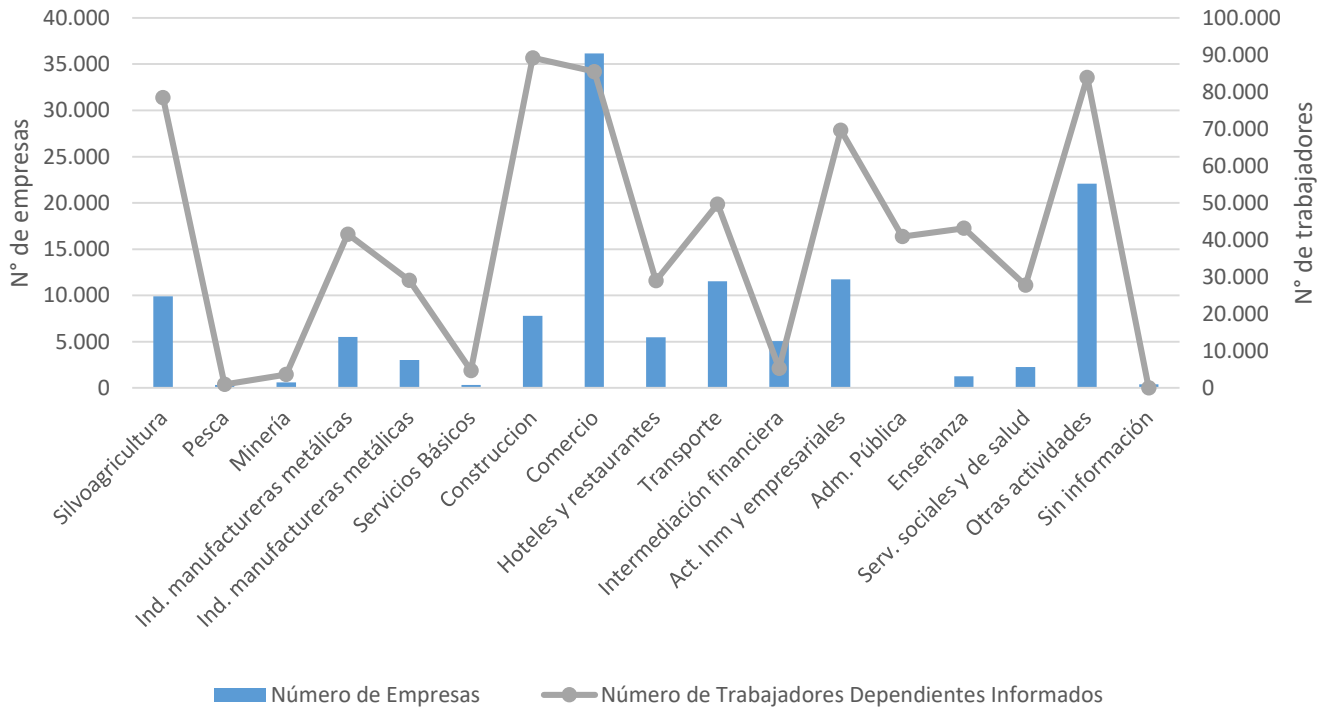
Fuente: ASIVA, con información del Banco Central

II. Tejido Empresarial

La región de Valparaíso cuenta con diversos factores que le entregan una posición privilegiada frente a otras regiones, a través de los datos obtenidos del Servicio de Impuestos Internos del año 2016, podemos evidenciar que existen un total de 105.395 empresas en la región de Valparaíso. Las actividades con mayor participación en la Región son el sector comercio, actividades inmobiliarias y transporte, almacenamiento y comunicaciones. La región se destaca principalmente por su actividad portuaria, siendo el puerto de Valparaíso el más importante a nivel nacional.

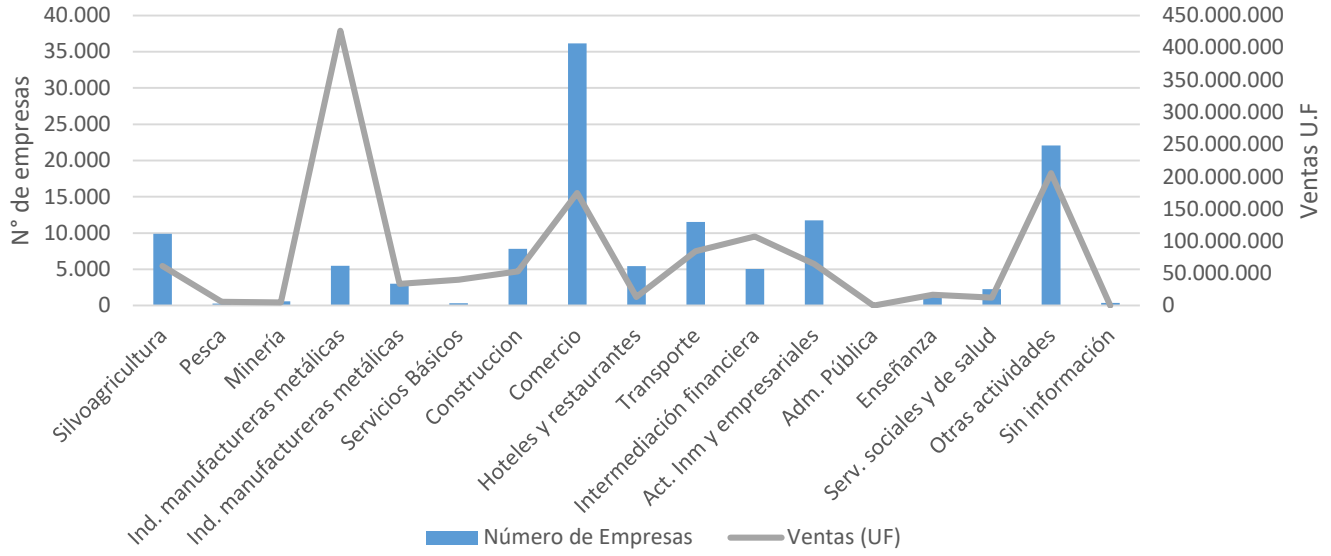
Tal y como se puede apreciar en el cuadro adjunto el rubro que muestra un mayor número de empresas en la región de Valparaíso es el sector comercio (34.3%). En segundo lugar se encuentran las actividades inmobiliarias (11.1%) y en tercer lugar se encuentra el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones las cuales representan el 10.9% de las empresas de la Región.

Gráfico 1: Número de empresa según rubro en la región de Valparaíso v/s número de trabajadores - año 2016



Fuente: ASIVA, con información del Servicio de Impuestos Internos.

Gráfico 2: Número de empresa según rubro en la región de Valparaíso v/s número de trabajadores - año 2016



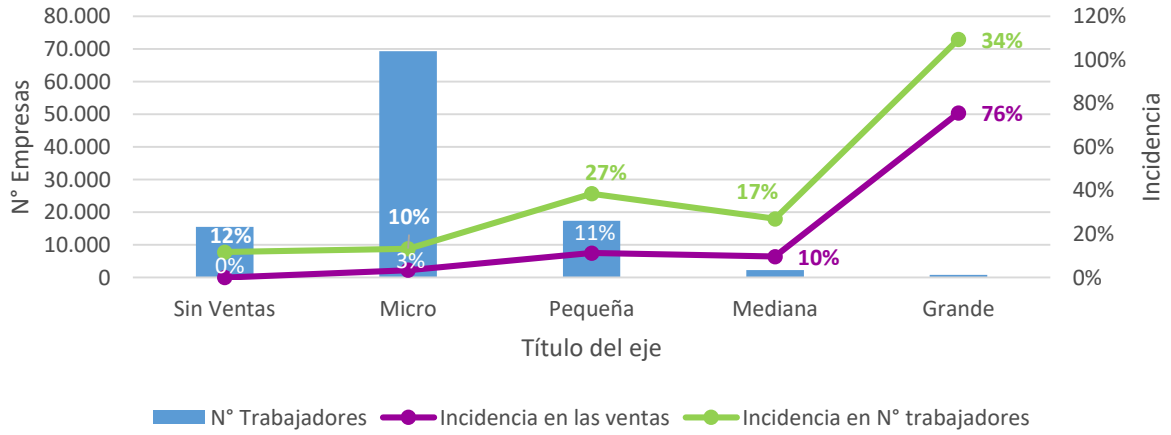
Fuente: ASIVA, con información del Servicio de Impuestos Internos.

En cuanto al tamaño de las empresas de la Región, podemos observar que un 66% de las empresas corresponde a la categoría microempresa las cuales tienen una incidencia de un 10% en la generación de empleos de la región y de un 3% en el nivel de ventas.

La pequeña empresa representa al 17% del total de empresas de la Región, teniendo un alto nivel de incidencia en el empleo 27%.

La gran empresa solo representa a un 1% del total de las empresas de la Región, sin embargo estas generan el mayor nivel de ventas (76%) y el mayor nivel de empleo (34%).

Gráfica 3: Número de Empresas Región de Valparaíso, según Tamaño, año 2016 (%)



Fuente: ASIVA, con información del Servicio de Impuestos Internos.

TENDENCIAS GENERALES DEL EMPLEO

El desempleo juvenil es una preocupación global, según la OIT existen 71 millones de jóvenes desempleados en el mundo, mientras que 156 millones de trabajadores jóvenes viven en la pobreza. En este sentido el problema de inserción laboral de los jóvenes, se ha convertido en un problema latente, un estudio realizado por la CEPAL, señala que las dificultades de la inserción laboral en los jóvenes han sido reconocidas como un problema global, por lo que proporcionar a éstos trabajo digno y productivo se ha definido como una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio. Sin embargo, al analizar la tasa de desempleo juvenil, se observa que los avances han sido escasos.

Existen varias teorías que explicarían el problema de la inserción laboral de los jóvenes, en este contexto la CEPAL resalta las siguientes hipótesis:

1. Problemas de incongruencia de las características de la oferta y la demanda: Una de las hipótesis más comunes hace hincapié sobre la preparación inadecuada de los jóvenes, en los sistemas de educación y capacitación, para el mercado laboral.
2. Características del mercado de trabajo: En este contexto la problemática de la inserción laboral se sostiene en problemas que se originan en el mercado mismo, en este sentido las aspiraciones de los jóvenes en cuanto a un trabajo y el descontento de una de las partes una vez inserto en el mundo laboral influyen en la inserción laboral de los jóvenes, es así que los jóvenes duran periodos breves al interior de una organización en búsqueda de mejores oportunidades.
3. La relación entre la macroeconomía y el mercado del trabajo: En esta hipótesis, durante un enfriamiento de las actividades económicas son los jóvenes los primeros en ser despedidos, mientras que en temas de reactivación económica las empresas suelen contratar a desempleados con más experiencia laboral, esta situación se da en un contexto de alta volatilidad económica.

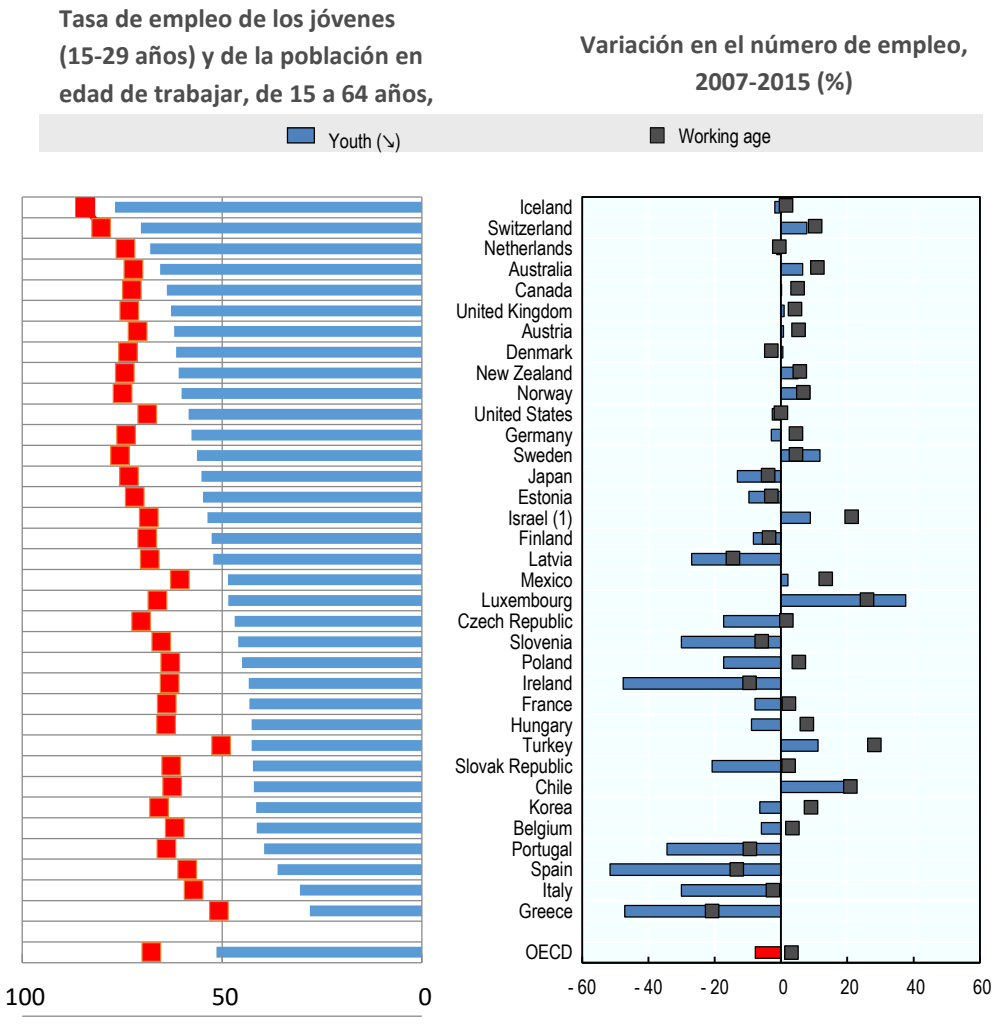
Muy relacionado con la hipótesis planteadas, el último informe realizado por la OIT, Panorama laboral en America Latina, revelo que la crisis económica que se está enfrentando a nivel mundial actualmente, ha afectado en mayor medida a la población no adulta, afirmando que “los jóvenes son los primeros en ser despedidos en la desaceleración y los últimos en ser contratados en la recuperación”.

En este contexto es que entre los años 2014 y 2015 la tasa de desocupación se incrementó en 1.0 pp, mientras que la de los adultos en solo 0.4 pp, situación que se exacerbó al pasar de una tasa de desempleo juvenil de un 15.1% a 18.3% entre los tres primeros trimestres de 2015 y 2016. Esta situación deriva en una tasa de desempleo juvenil más alta que de los adultos en más de un del triple.

Otro aspecto que suele ser analizado en el contexto del desempleo juvenil, es el fenómeno denominado Ninis (Jóvenes que ni estudian ni trabajan), preocupación que nace en relación a los efectos que conlleva la marginación educativa y la inactividad laboral.

En Chile el porcentaje de Ninis es alto y se concentra principalmente en los sectores de menores ingresos. Según el estudio Education at Glance 2016 de la OCDE, los jóvenes entre 15 y 29 años que no trabajan ni estudian representan el 18.8% de la población, ocupando el sexto lugar entre los países de la OCDE, de este grupo solo un 26% busca un empleo. El estudio además señala que en Chile, los jóvenes con bajo nivel de educación tienen una probabilidad 3.8 veces mayor de ser Ninis que aquellos con un alto nivel educativo (3 veces en media OCDE).

Gráfica 4: Empleo Juvenil



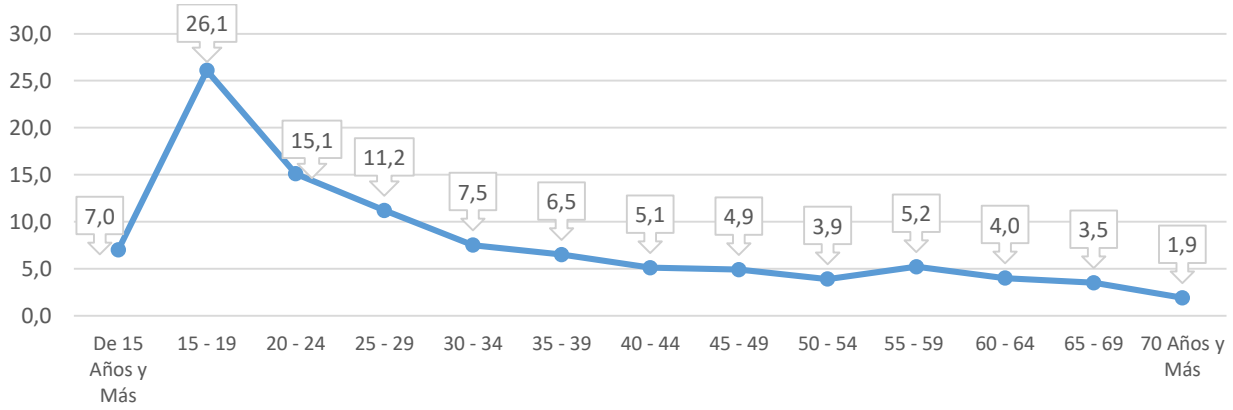
Fuente: OECD Employment Database, www.oecd.org/employment/database.

CARACTERISTICAS DEL EMPLEO JUVENIL EN CHILE

I. Tasa de Desocupación

En Chile, la tasa de desocupación alcanzo un 7.0%, en el trimestre abril – julio 2017, pero cuando se habla de desempleo juvenil las cifras se disparan. La tasa de desocupación más alta se presenta en el rango etario entre 15 y 19 años, en donde la tasa de desocupación alcanza los 26.1 puntos porcentuales. Luego, a medida que se avanza en la edad, la tasa de desocupación va disminuyendo, es así como para quienes tienen entre 20 y 24 años la tasa de desocupación promedio alcanza el 15.1%, mientras que para quienes se encuentran entre los 25 y 29 años la tasa de desempleo alcanza un 11.2%.

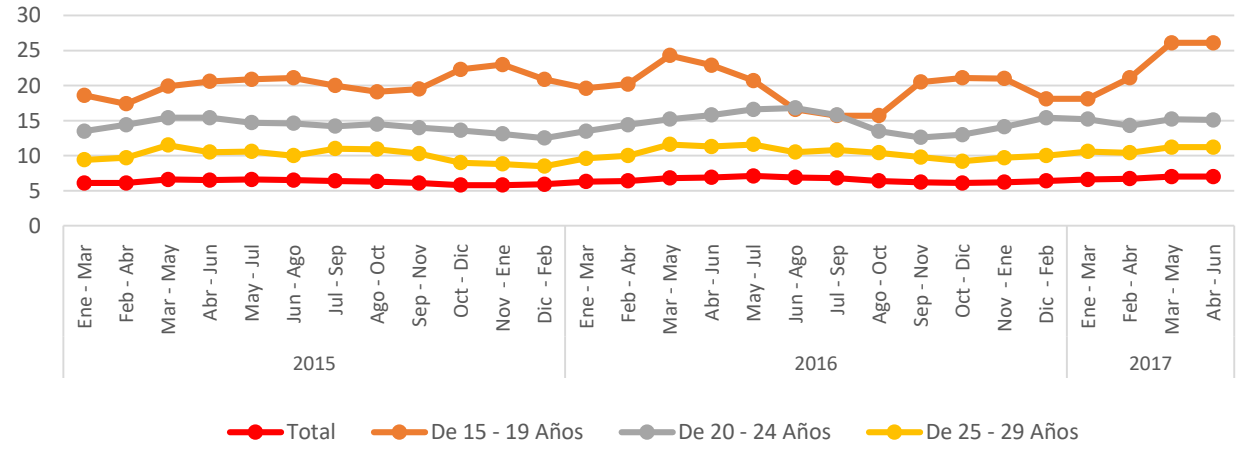
Gráfico 5: Tasa de desocupación por rango de edad, Trimestre abril-julio 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

Esta situación se ha mantenido de manera histórica en donde el rango etario de los jóvenes que se encuentran entre los 15 y 19 años de edad se mantiene con los niveles más altos de tasa de desempleo.

Gráfico 6: Tasa de desocupación juvenil, 2015-2017

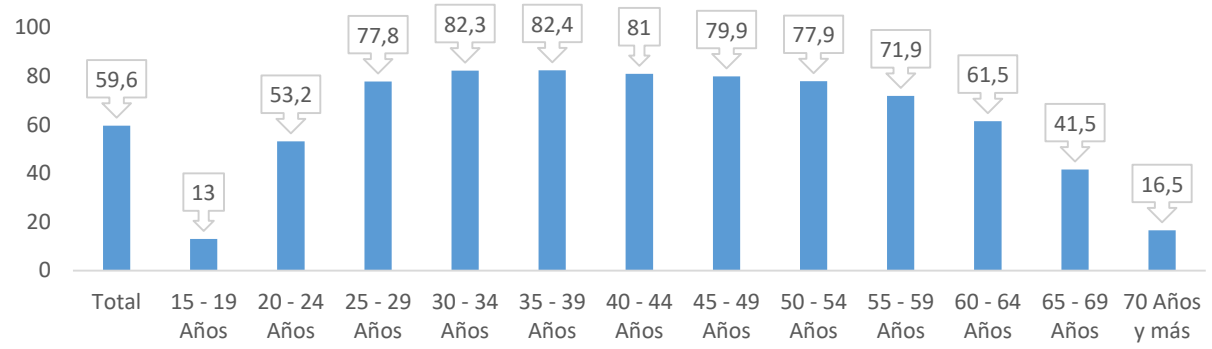


Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

II. Tasa de participación

La tasa de participación laboral total en chile alcanza el 55.4%, cuando se desglosa por edad, se puede afirmar que la mayor tasa de participación laboral se da en el rango etario 35-39 años, mientras que la menor participación se da en los jóvenes entre 15 y 19 años.

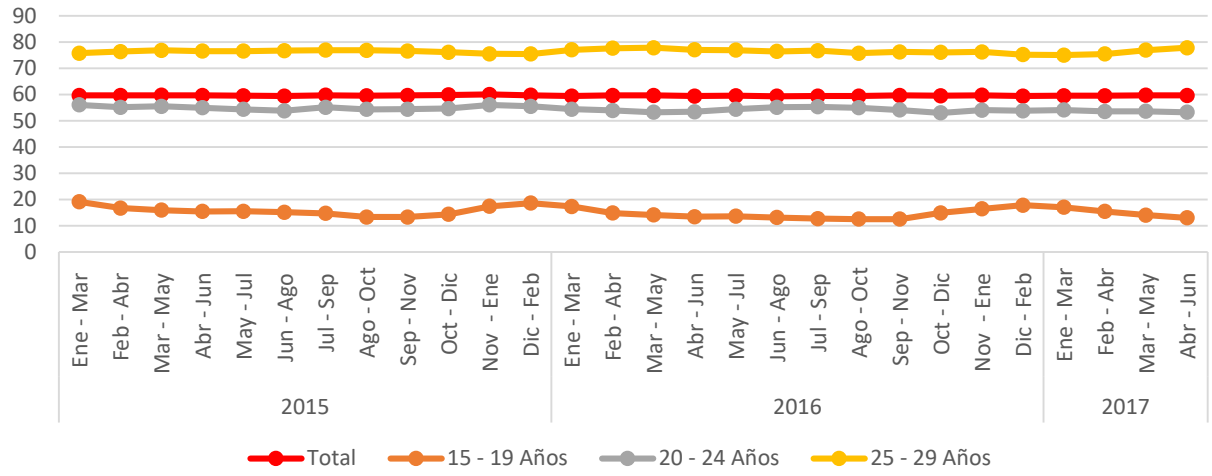
Gráfico 7: Tasa de participación laboral, trimestre abril – junio 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

Ahora bien, la tasa de participación laboral en los jóvenes se ha mantenido constante históricamente, en el siguiente grafico se puede observar que mientras en el rango etario 25-29 años la participación laboral se ha mantenido cercana al 80%, en el rango etario 15-19 años no alcanza el 20%.

Gráfico 8: Tasa de participación laboral juvenil, 2015 - 2017



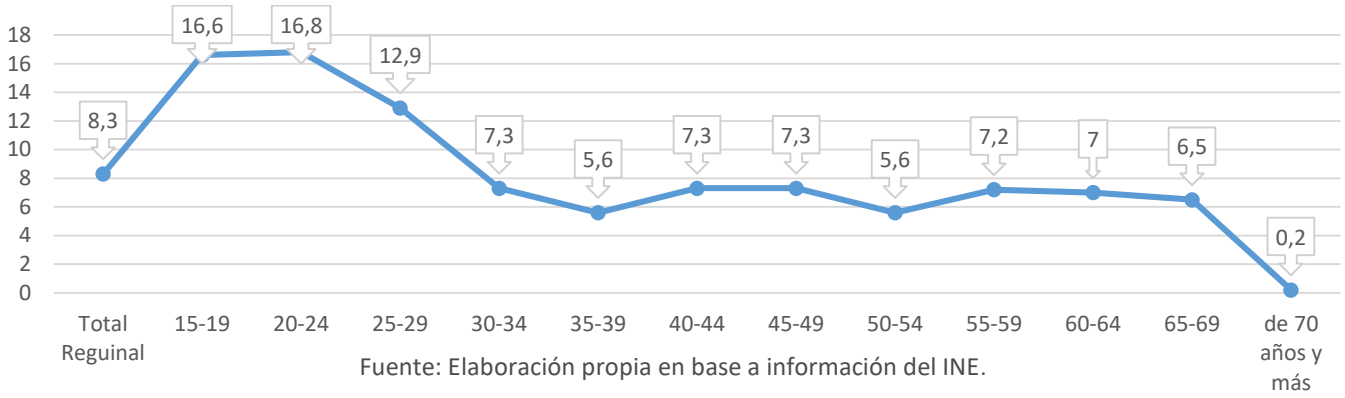
Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

CARACTERISTICAS DEL EMPLEO JUVENIL EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO

I. Tasa de desempleo

Al realizar el mismo análisis en la región de Valparaíso, se puede observar que la tasa de desocupación alcanzo un 8.3%, en el trimestre abril – julio 2017 y al momento de analizar el desempleo juvenil, ocurre la misma dinámica que a nivel nacional, pero en menor medida, es así como la tasa de desocupación en el rango etario entre 15 y 19 años presento una tasa de 16.6%, exactamente el doble que la tasa de desocupación regional, mientras que la tasa de desocupación para los jóvenes que se encuentran entre los 20 y 24 años alcanzo los 16.8 puntos porcentuales.

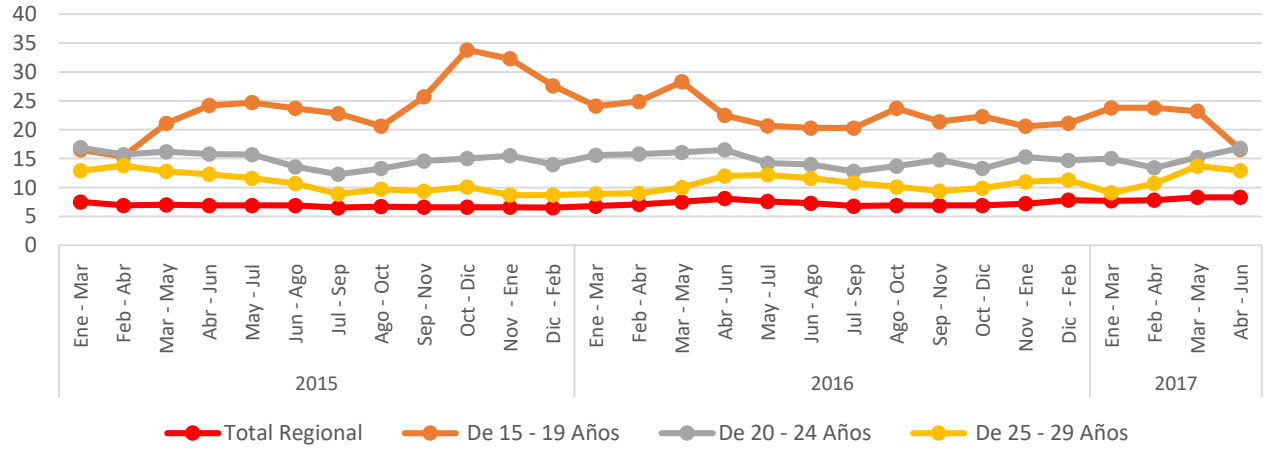
Gráfico 9: Tasa de desocupación por rango de edad región de Valparaíso, Trimestre abril-julio 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

A pesar de que el último trimestre móvil la tasa de desempleo del rango etario 25-29 años estuvo levemente encima a la tasa de desempleo del rango etario 15 – 19 años, como podemos observar en el siguiente gráfico, históricamente la tasa de desempleo mayor en la región de Valparaíso se ha presentado dentro del rango etario 15-19 años.

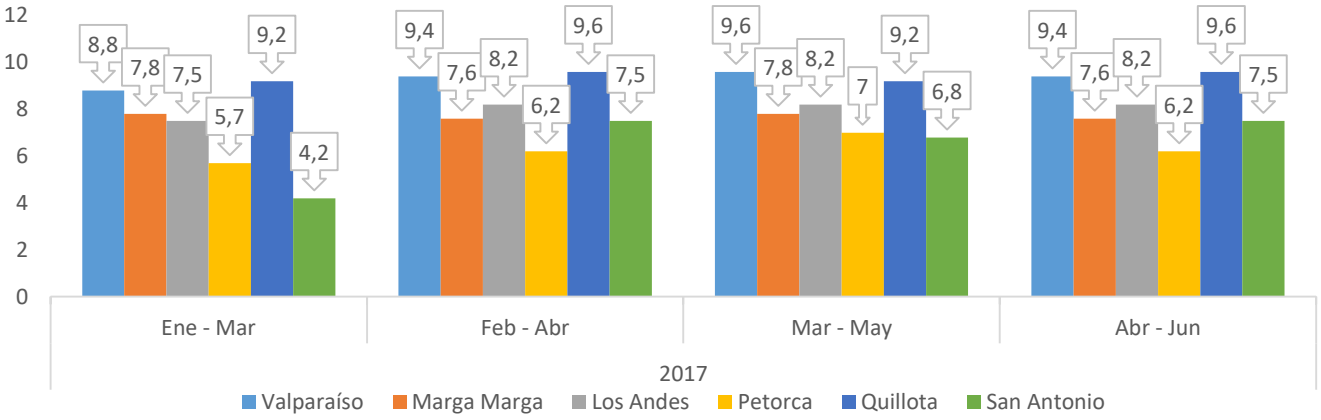
Gráfico 10: Tasa de desocupación juvenil, Región de Valparaíso – 2015-2017



Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

En cuanto a la evolución de la tasa de desempleo por provincia, en el siguiente gráfico podemos observar que las mayores tasas de desempleo se han presentado, desde a mediados del año 2016, en las provincia de Quillota y Valparaíso. Al desglosar por provincia, se puede señalar que la provincia de Quillota ha presentado durante el primer semestre del año 2017 una tasa de desempleo promedio de un 9.4%, la provincia de Valparaíso una tasa promedio de un 9.3%, la provincia de Los Andes una tasa promedio de un 8.0%, la provincia de Marga Marga una tasa promedio de un 7.7%, la provincia de San Antonio una tasa de 6.5%, la provincia de Petorca una tasa de un 6.3% y finalmente la provincia de San Felipe una tasa promedio de 5.4%.

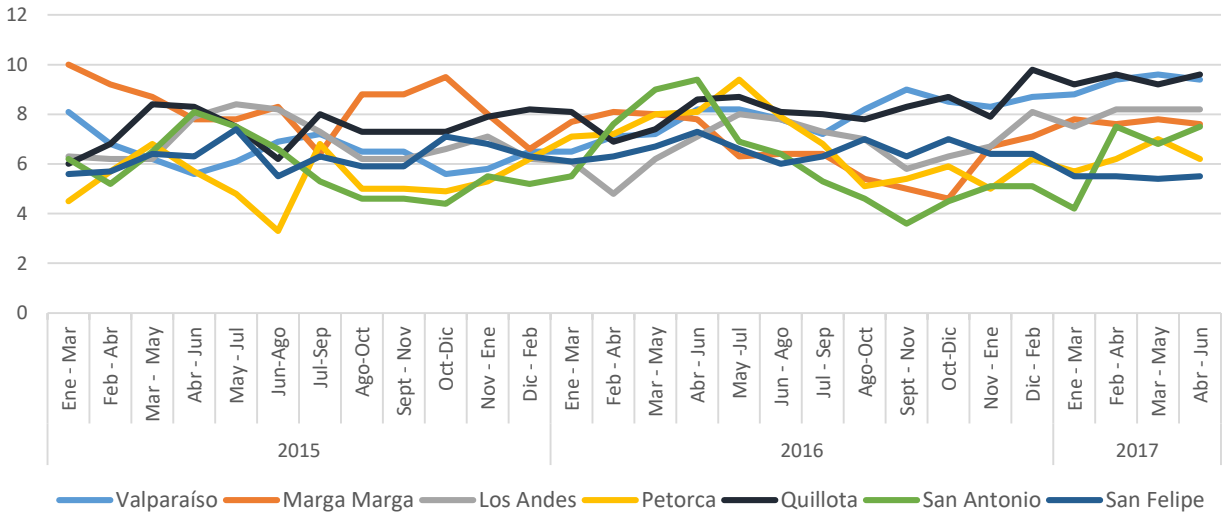
Gráfico 11: Tasa de desempleo por provincia, año 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

En el siguiente gráfico, se puede observar la evolución histórica de las tasas de desempleo de las provincias que componen la región de Valparaíso.

Gráfico 12: Tasa de desempleo por provincia, año 2015 -2017

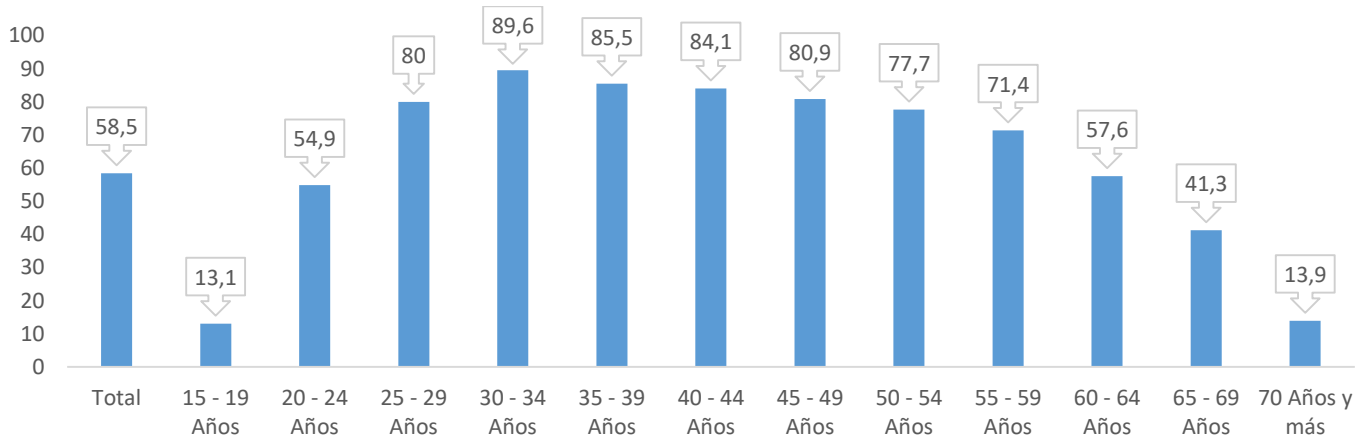


Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

II. Tasa de participación

La tasa de participación laboral total en la región de Valparaíso alcanza el 58.5%, cuando se desglosa por edad, se puede afirmar que la mayor tasa de participación laboral se da en el rango etario 30-34 años, mientras que la menor participación se da en los jóvenes entre 15 y 19 años.

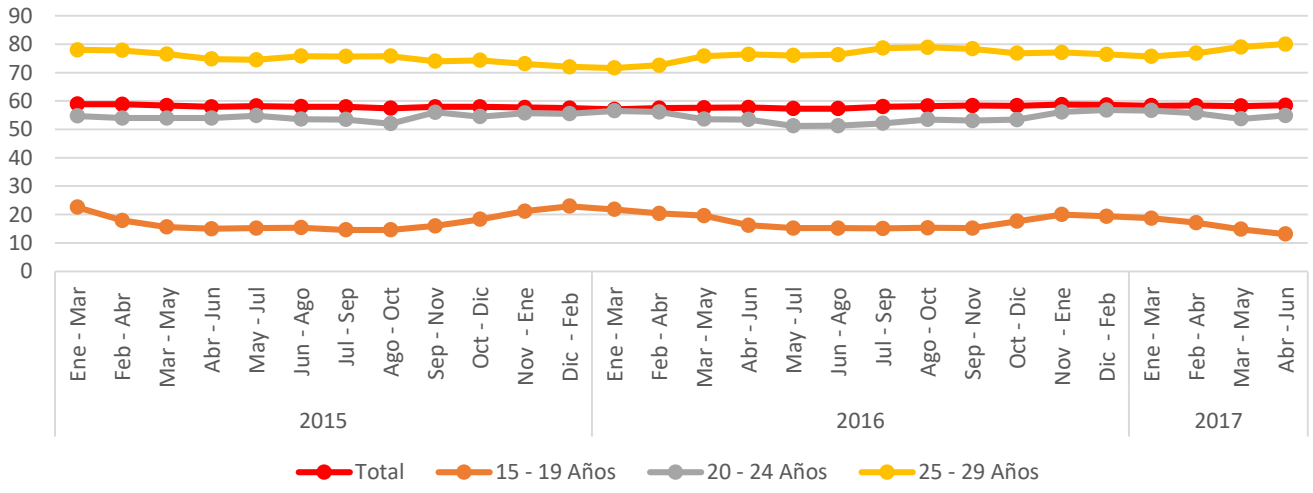
Gráfico 13: Tasa de participación laboral, trimestre abril – junio 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

Ahora bien, la tasa de participación laboral en los jóvenes se ha mantenido constante históricamente, en el siguiente grafico se puede observar que mientras en el rango etario 25-29 años la participación laboral se ha mantenido cercana al 80%, en el rango etario 15-19 años no alcanza el 30%.

Gráfico 14: Tasa de participación Laboral juvenil, 2015 - 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información del INE.

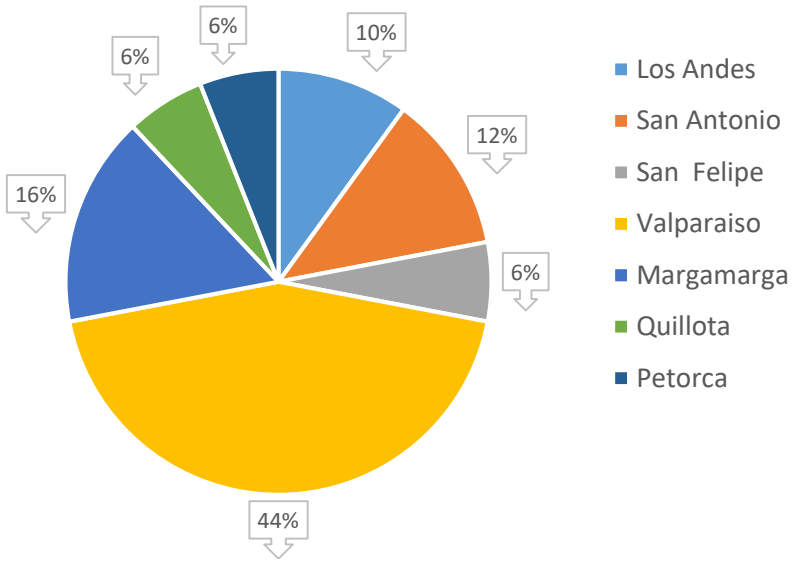
PERCEPCIÓN EL EMPLEO JOVEN EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO

Con el fin de vislumbrar la percepción de las empresas de la Región en cuanto al empleo joven, se procedió a realizar una encuesta que se envió de manera aleatoria a una muestra de empresas de la Región, obteniendo la respuesta de 50 instituciones, en donde se destacan los siguientes aspectos:

- Solo el 21% de la fuerza de trabajo la componen personas de hasta 29 años de edad.
- En la fuerza de trabajo identificada, en general, hay más hombres que mujeres.
- Los hombres representan el 65% del total de fuerza de trabajo identificada, encontrándose principalmente en empresas del sector productivo.
- Del total de empresas consultadas, solo una mencionó no contar con colaboradores de hasta 29 años.

Las empresas que participaron en la encuesta, pertenecen principalmente a la provincia de Valparaíso, representando al 44% de las empresas encuestadas, en segundo lugar se encuentra la provincia de Marga marga con un 16% de las empresas encuestadas, la provincia de Los Andes con un 12% de las empresas, la provincia de Quillota con un 10% de las empresas

Gráfico 15: Empresas por provincia

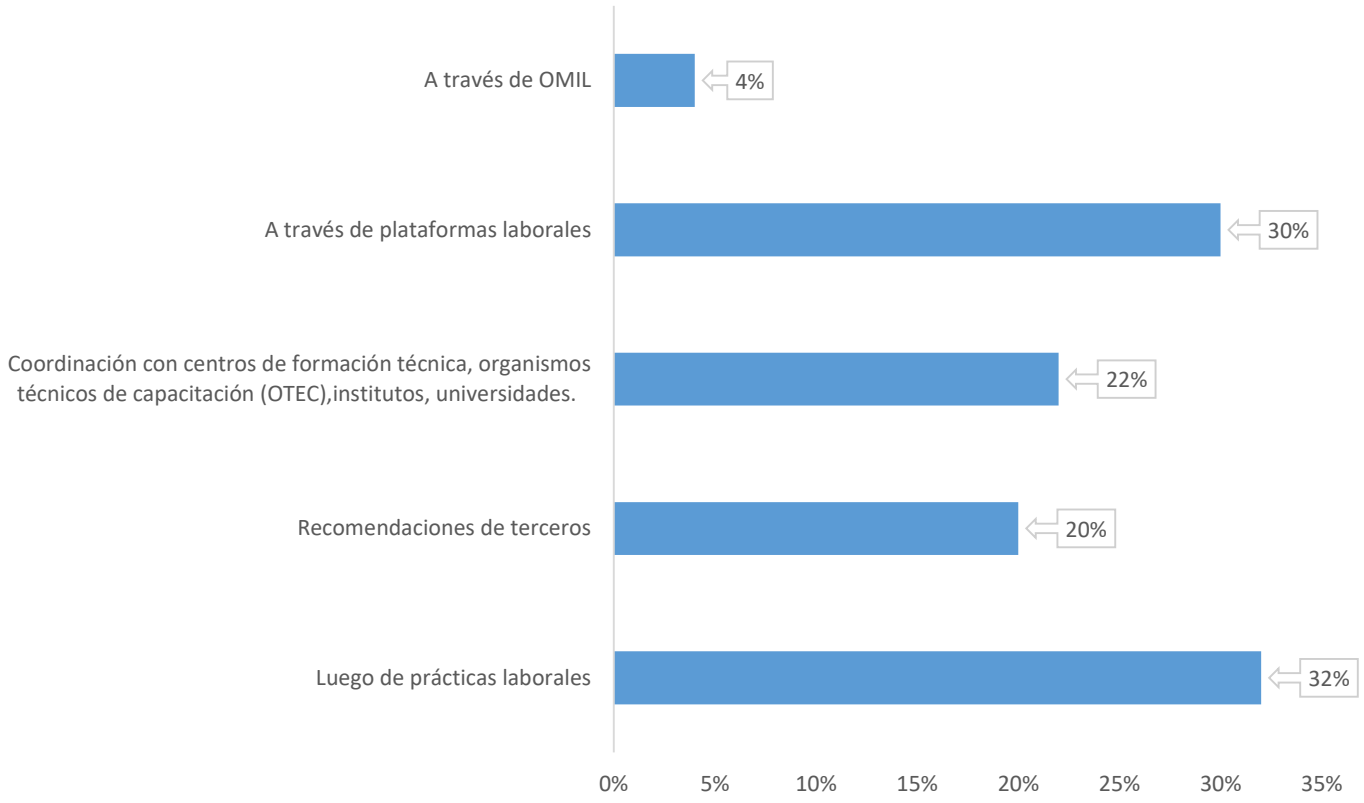


Fuente: Elaboración propia.

Proceso de selección

En base a los resultados obtenidos, se puede señalar que el medio más utilizado por las empresas para contratar a jóvenes, corresponde a la contratación luego de prácticas profesionales, siendo mencionado por el 32% de las instituciones encuestadas, por otra parte se puede señalar que el medio menos utilizado, corresponde a la contratación a través de las Oficina Municipal de Información laboral (OMIL). Adicionalmente se puede señalar que otros medios mencionados por las empresas, corresponden a: concurso público, referencias y curriculum que forman la base de datos de las empresas consultadas.

Gráfico 11: Medios utilizados por las empresas para la contratación de jóvenes.



Fuente: Elaboración propia.

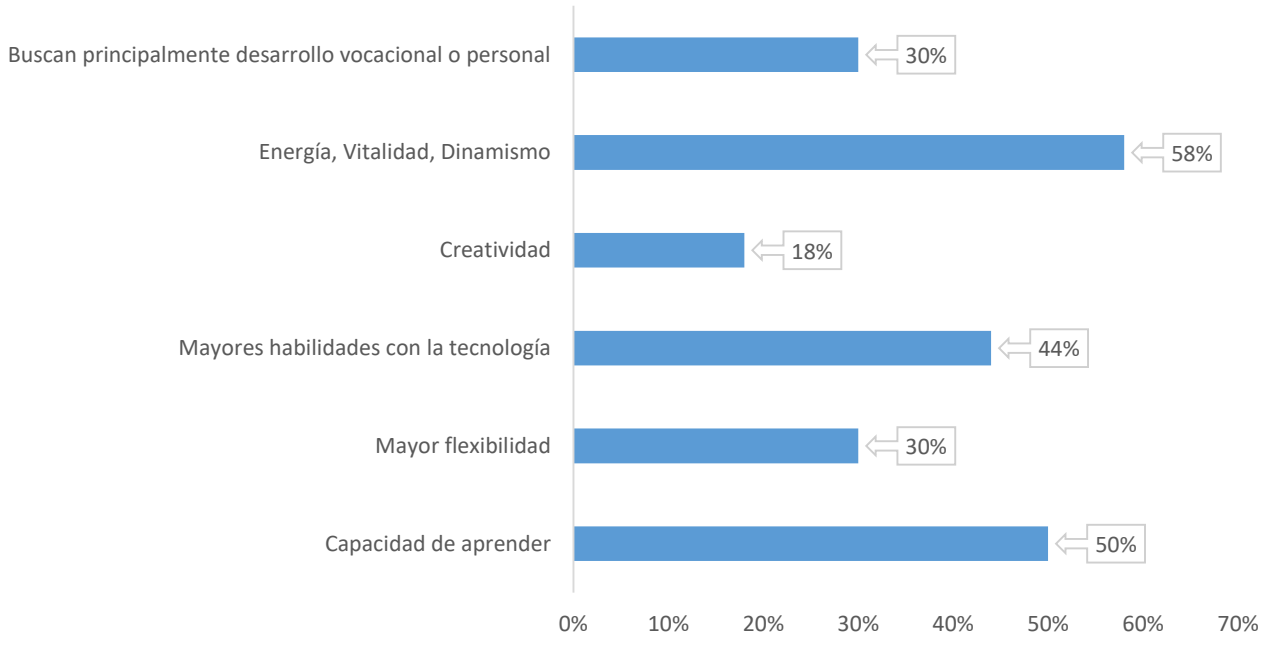
Criterios de selección

Por otra parte, otro aspecto relevante hace referencia a los aspectos específicos atribuibles a los jóvenes que favorecen la decisión por parte de las empresas para contratarlos, en este sentido las empresas encuestadas mencionan la importancia de las habilidades personales que presentan los jóvenes, siendo mencionado como un aspecto determinante al momento de contratar jóvenes (58%). Las habilidades técnicas fueron mencionadas como aspecto determinante por un 42% de las empresas encuestadas.

Por otra parte, en cuanto a las características específicas que favorecen la contratación de jóvenes, se puede señalar que las empresas valoran factores como la energía, vitalidad y dinamismo presentado en las nuevas generaciones, así como también la capacidad de aprendizaje presentada por los jóvenes (50%), por otra parte la característica menos valorada por parte de las empresas hace referencia a la creatividad.

Otros aspectos relevantes mencionados corresponden al compromiso presentado con los nuevos desafíos, su interés por el trabajo en equipo, conocimientos adquiridos y capacidad de innovación.

Gráfico 16: Características que favorecen la contratación de jóvenes



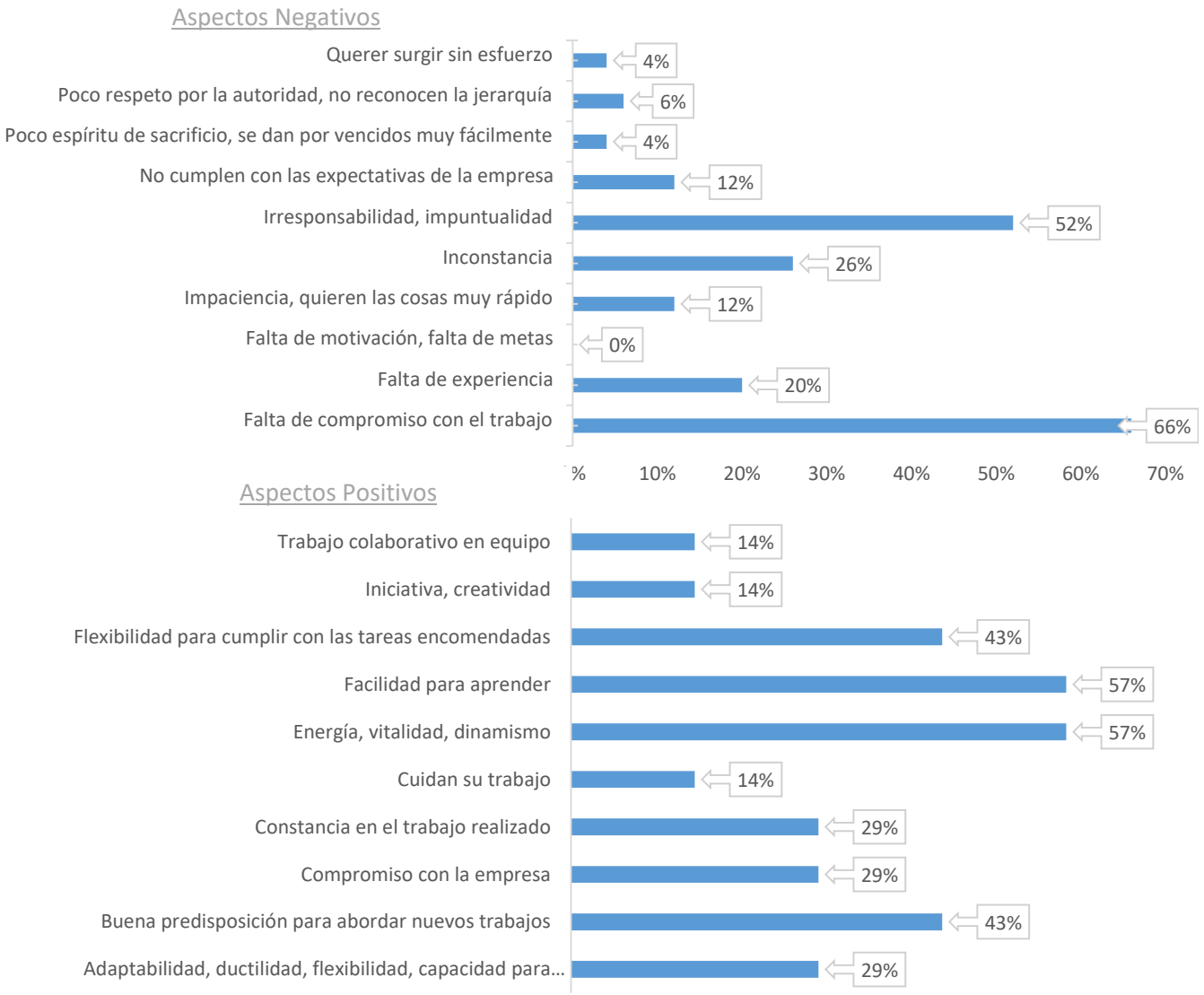
Fuente: Elaboración propia.

Características que vislumbran en el desempeño de los jóvenes

Una vez incorporado los jóvenes en el mundo laboral, surge la pregunta de cómo vislumbran su desempeño las empresas.

En este sentido se procedió a identificar tanto aspectos positivos como negativos del desempeño de los jóvenes, los resultados demuestran que existen diversas percepciones respecto al desempeño de los jóvenes, a veces contradictorias entre sí, por ejemplo mientras un 29% de los encuestados cree que la inconstancia es una característica de los jóvenes, un 29% señala que la constancia en el trabajo realizado es una característica presentada.

Gráfico 17: Características vislumbradas en el desempeño de jóvenes



Fuente: Elaboración propia.

Permanencia y rotación

Además interesa indagar sobre la rotación de los colaboradores hasta 29 años. Los resultados nos permiten determinar que la rotación, en general, es normal en los jóvenes, mencionado por el 54% de las empresas encuestadas. Por otra parte un 28% de los encuestados señala que la rotación de sus colaboradores jóvenes es alta y solo una pequeña proporción de empresas señala que la rotación de los jóvenes es excesiva (8%). Finalmente cabe señalar que solo un 10% de los encuestados plantea que la rotación de sus colaboradores hasta 29 años es baja.

Gráfico 14: Rotación de jóvenes

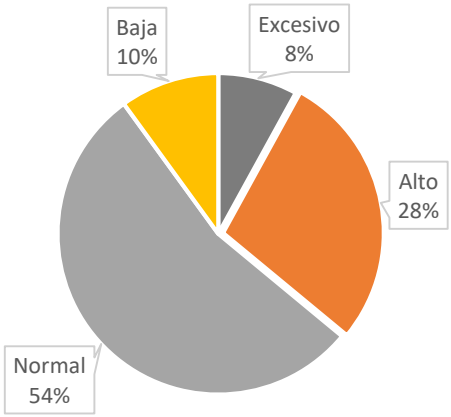
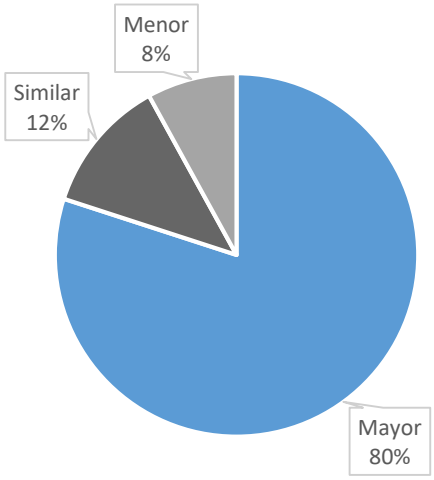


Gráfico 18: Rotación de jóvenes con respecto a la rotación de adultos



Ahora bien, al momento de comparar la rotación de los jóvenes con respecto a la de los adultos, se puede señalar que un 80% de las instituciones encuestadas estima que la rotación de personas jóvenes es mayor a la de los adultos, un 12% señala que la rotación es similar a la de los adultos, mientras que solo un 8% estima que la rotación de personal es menor a la presentada en personas sobre 29 años.

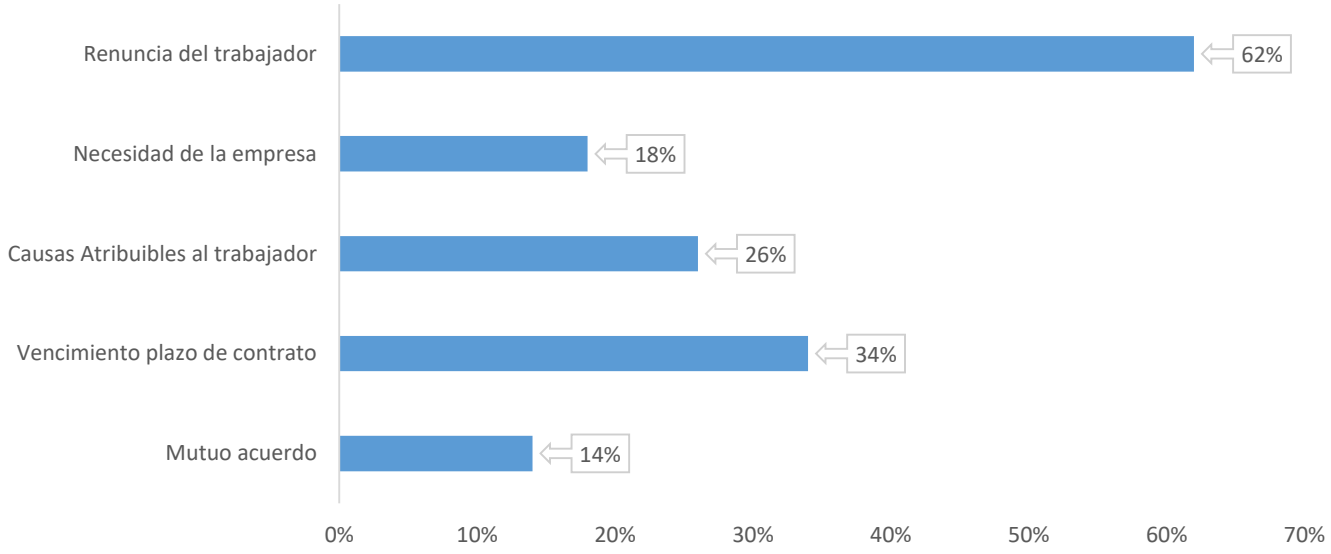
Sin embargo, a pesar de las diferencias presentadas entre ambos rangos etarios, un 60% de las empresas menciona que la rotación de personal no es un problema para su empresa, mientras que solo el 40% restante menciona que la rotación si presenta un inconveniente al interior de su organización.

Cabe destacar, que al momento de contratar colaboradores, las empresas al encontrarse ante un joven con las mismas habilidades y competencias que un adulto, un 56% no prioriza por edad, mientras que un 26% señaló preferir contratar un adulto y solo un 18% mencionó preferir contratar a un joven.

Causales de despido

Es interesante determinar las principales causales de despido de los colaboradores de hasta 29 años, la gran mayoría de las empresas mencionó que la principal causal de despido corresponde a la renuncia voluntaria del trabajador (62%), mientras que la segunda causa hace referencia al vencimiento del plazo fijo (34%).

Gráfico 19: Causales de despido



Fuente: Elaboración propia.

Por ultimo cabe señalar que se mencionaron 2 causales diferentes a las planteadas en la encuesta:

- Falta de capacidad.
- No se han renovado contratos porque algunos han buscado el camino fácil, ya sea porque se esfuerzan lo mínimo o por falta de honestidad.

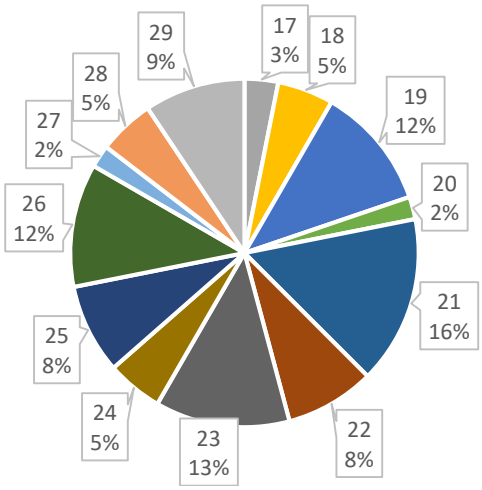
LA PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES

Para lograr contextualizar los valores, intereses y motivaciones de los jóvenes en la Región de Valparaíso, se procedió a realizar una encuesta de manera aleatoria dirigida a un grupo de personas entre los 15 y 19 años, la encuesta fue enviada a través de un formulario online a diferentes correos electrónicos de distintas bases de datos, logrando obtener la percepción de 96 jóvenes de la región de Valparaíso.

Perfil de los jóvenes encuestados

De la muestra de jóvenes, un 79% pertenece al sexo femenino y un 21% al sexo masculino, la distribución de edad se centró principalmente en jóvenes de 24 de edad.

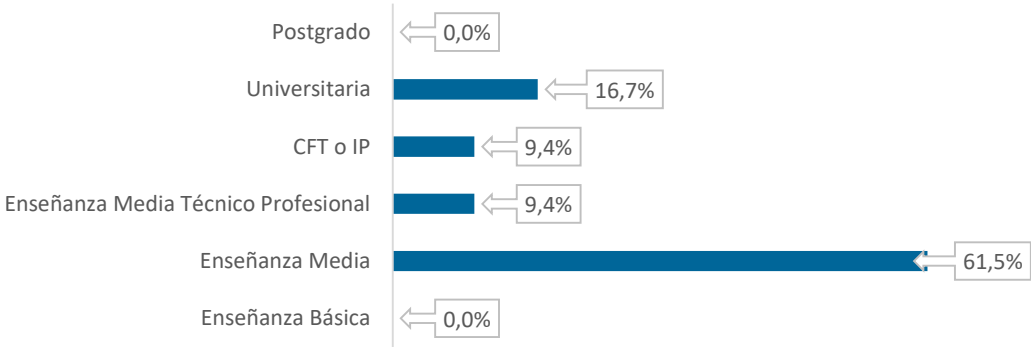
Gráfico 20: Medios utilizados por las empresas para la contratación de jóvenes.



Fuente: Elaboración propia.

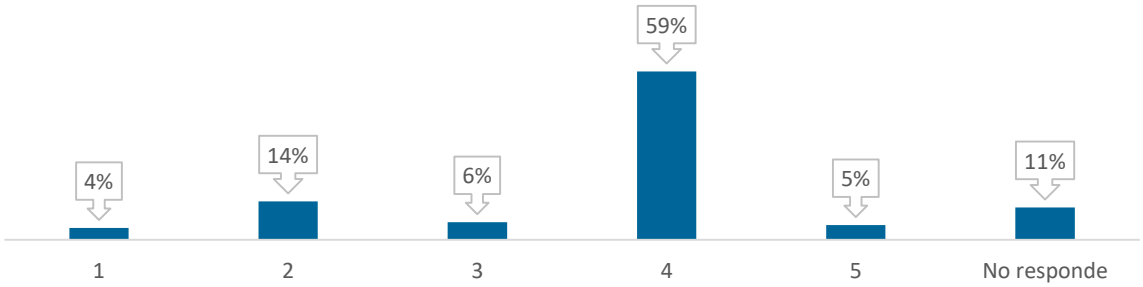
Además se puede señalar que de los jóvenes encuestados un 61,5% cuenta con estudios de enseñanza media técnica profesional completa, siendo la muestra más representativa de este estudio. Por otra parte cabe señalar que ninguno de los jóvenes encuestados cuenta con estudios de postgrado.

Gráfico 21: Nivel educacional.



Cabe señalar que de los jóvenes encuestados, la mayoría curso 4 años de su ultimo nivel educacional (59%), mientras que un 14% señala que solo curso 2 años de su ultimo nivel educacional.

Gráfico 22: Años cursados ultimo nivel cursado.



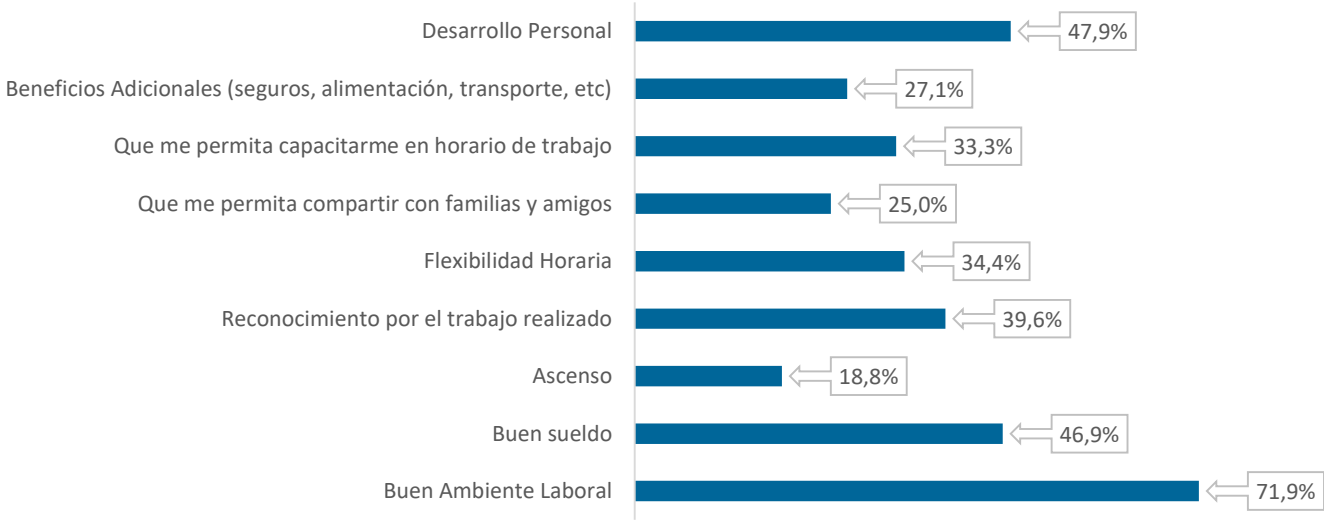
Fuente: Elaboración propia.

Percepción frente al mundo laboral

Al momento de consultarles a los jóvenes sobre lo que más valoran dentro de un trabajo, se destaca que la mayoría mencionó un buen ambiente laboral, siendo el factor más valorado por los jóvenes. El segundo lugar, lo ocupa el factor desarrollo personal, siendo mencionado por un 47,9% de los encuestados y en tercer lugar se señala un buen sueldo, mencionado por un 46,9% de los encuestados.

Cabe mencionar que el factor con menor relevancia lo ocupa el factor ascenso, el cual fue señalado solo por un 18,8% de los encuestados.

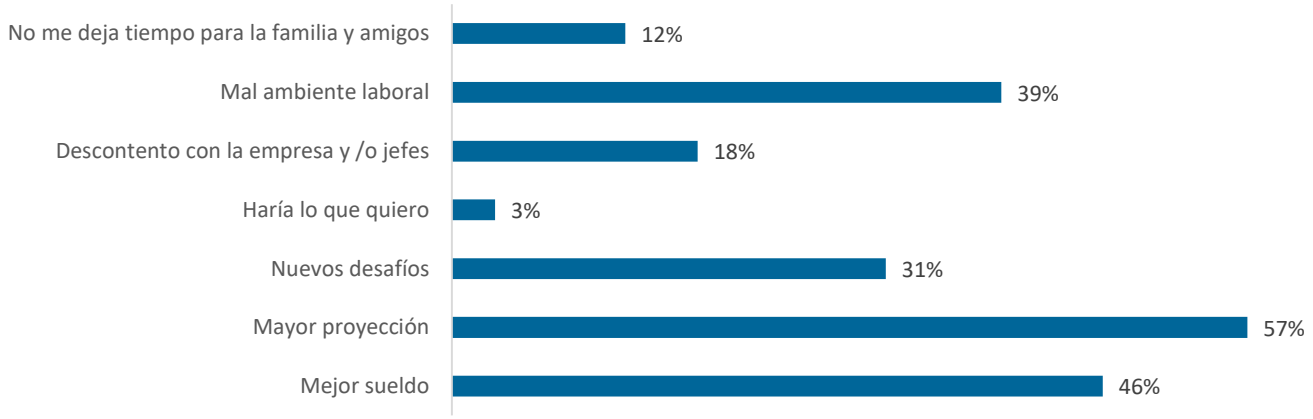
Gráfico 23: Factores Valorados al interior del mundo laboral



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, al consultarles sobre sus motivaciones para cambiar de trabajo, un 57% señala que lo haría por una mayor proyección, un 46% por un mejor sueldo y un 39% por un mal ambiente laboral, siendo los factores más señalados por los jóvenes.

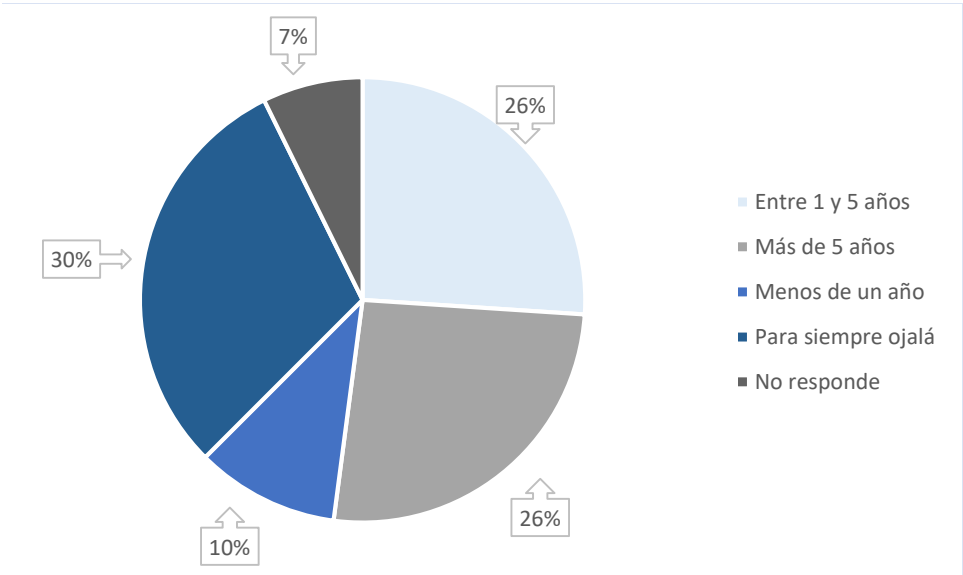
Gráfico 24: Motivaciones por las cuales los jóvenes cambian de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, al momento de consultarles respecto a su proyección en las empresas que trabajan, el 30% manifestó su interés en quedarse trabajando para siempre en la empresa, un 26% señaló su interés en quedarse en la empresa entre 1 y 5 años, mientras que quienes desean quedarse más de 5 años representan un 26%. Finalmente, solo un 10% manifestó su interés por quedarse menos de un año al interior de la empresa.

Gráfico 25: Proyección al interior de la empresa.

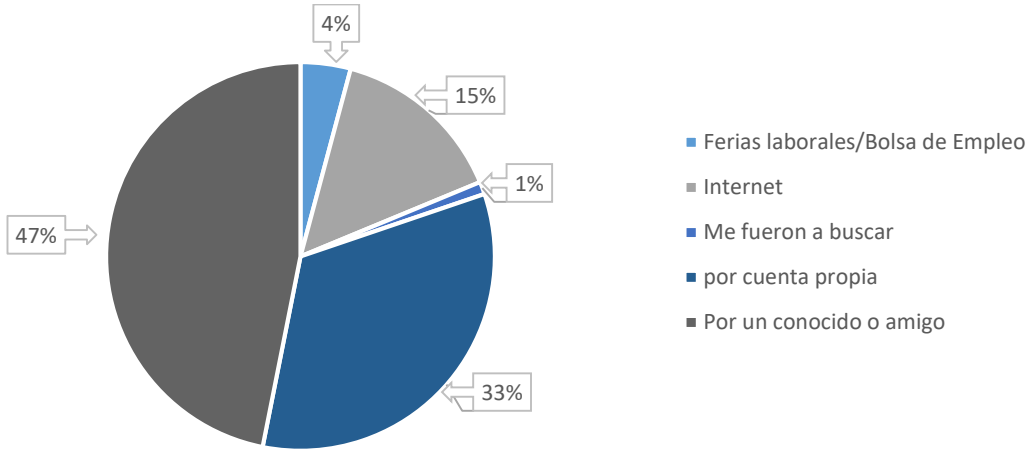


Fuente: Elaboración propia

Medios para encontrar trabajo

Existen diversos métodos que las empresas utilizan para contratar personal en su empresa, en el siguiente gráfico se pueden observar los métodos por el cual los jóvenes encuestados consiguieron su último puesto laboral. Tal como se puede observar, la mayor parte de los encuestados consiguió su último puesto de trabajo por un conocido o amigo (47%), mientras que un 33% consiguió su último puesto laboral por cuenta propia, cabe señalar que solo un 4% señaló que consiguió su último trabajo por medio de ferias laborales o bolsas de empleo.

Gráfico 25: Medios utilizados para encontrar trabajo.

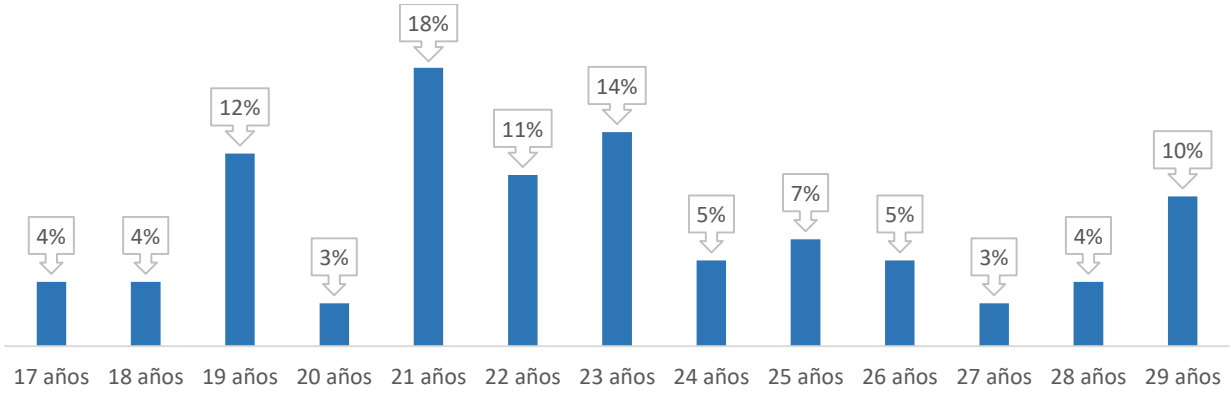


Fuente: Elaboración propia

Estado Laboral Actual

De los jóvenes encuestados, un 76% no se encuentra trabajando actualmente, mientras que solo un 24% se encuentra laburando. De los jóvenes que se encuentran cesantes, la mayoría tiene 21 años, seguido por quienes tienen 23 años (11%).

Gráfico 26: Cesantes por grupo etario.



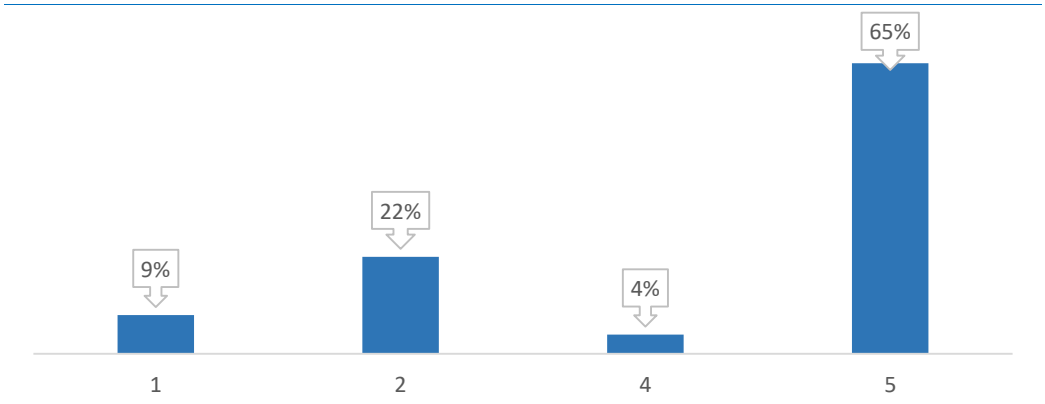
Fuente: Elaboración propia.

Del grupo de jóvenes que se encuentra trabajando, un 43% señaló estar además estudiando, mientras que un 57% mencionó encontrarse solamente trabajando actualmente. De todas maneras un 52% de este grupo señaló haberse capacitado en el último año.

Ahora bien, en cuanto a su situación actual en su puesto de trabajo, se puede señalar que un 52% de los encuestados mencionó no estar trabajando en lo que quisiera, mientras que un 48% mencionó estar trabajando en lo que quiere.

Por ultimo en cuanto a su nivel de compromiso con la empresa en la que trabajan, en una escala de 1 a 5 en donde 1 es poco comprometido y 5 muy comprometido, se destaca que un 65% de los encuestados menciono estar muy comprometido con su organización.

Gráfico 27: Compromiso con la empresa (escala de nota 1 a 5).



Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIAS

Banco Central, 2017. Base de Datos Estadísticos. Disponible en http://si3.bcentral.cl/.

CEPAL, 2006. Los Jóvenes y el empleo en América Latina.

Instituto Nacional de Estadísticas ("INE"), 2014. Proyecciones de la población. Disponible en www.ine.cl.

Instituto Nacional de Estadísticas ("INE"), 2017. Banco de datos. Disponible en www.ine.cl.

OCDE, 2016.Panorama de la Sociedad 2016: Un Primer Plano sobre los jóvenes.

OCDE, 2016. Education at a Glance 2016 OECD Indicators. OECD Publishing OCDE.

OIT, 2016. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016: "Tendencias del empleo juvenil".

OIT, 2016. Panorama Laboral America Latina y el caribe.

SII, 2017. Estadísticas de empresas. Disponible en www.sii.cl.