

Oferta y demanda laboral en la Ciudad de Encarnación

Labor supply and demand in the City of Encarnación

Mba'aporã oñekuave'ëva ha ojehekáva Encarnación Tavusúpe

Ever Lezcano González y Marta Elena Smulders Chaparro

Universidad Nacional de Itapúa

Nota de los autores

*Departamento de Observatorio Económico y Social de la, Facultad de Ciencias
Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa
Email: everlezcanogonzalez@hotmail.com*

Resumen

El presente trabajo aborda el mercado laboral de la ciudad de Encarnación, el principal objetivo consiste en analizar la oferta y demanda laboral, para ello primeramente se logró caracterizar la oferta laboral e identificar la fuerza laboral del lado de la demanda. Es una investigación analítica, donde se recopiló informaciones a través de entrevista con cuestionarios semiestructurado aplicado a empleadores y trabajadores de empresas locales en los tres sectores de la economía (primario, secundario y terciario); los resultados fueron analizados a través de triangulación de datos de fuentes primarias, secundarias y teorías propias del tema. Los principales hallazgos fue la existencia de un desajuste de oferta y demanda laboral en el área investigado, la principal causa de este fenómeno se da por la característica propia de las empresas locales, el mercado laboral y la existencia continua de formación académica en áreas que no son necesarias para los puestos laborales ofertados; esto a su vez genera una sobrecualificación académica-laboral.

Palabras Clave: mercado laboral, sobrecualificación, fuerza laboral

Abstract

The present work deals with the labor market of the city of Encarnación, the main objective is to analyze the labor supply and demand, for this, it was first possible to characterize the labor supply and identify the labor force on the demand side. It is an analytical investigation, where information was collected through an interview with semi-structured questionnaires applied to employers and workers of local companies in the three sectors of the economy (primary, secondary and

tertiary); The results were analyzed through triangulation of data from primary, secondary sources and theories of the subject. The main findings were the existence of a mismatch of labor supply and demand in the investigated area, the main cause of this phenomenon is due to the characteristic of local companies, the labor market and the continuous existence of academic training in areas that do not they are necessary for the jobs offered; This in turn generates an academic-labor overqualification.

Keywords: labor market, overqualification, labor force

Ñemombykypyre

Ko tembiapópe oñehesa'ýjo mba'apoha renda Encarnación távape; jehupytyrãramo oñemoĩkuri oñehesa'ýjóvo mba'aporã oñekuave'ẽ ha ojehekáva; upevarã, tenonderãite voi oñemyesakã mba'aporã oñekuave'ẽva ha ojehechakuaa mba'aporã omba'aposéva guivo. Ko jeporekapy analítico, oñembyaty haguépe marnadu ñomongeta rupive, ojejapóva tapicha oporomomba'apóva ha mba'apohára empresa upe táva pegua ndive, oike haguéipe mbohapyve sector economía pegua (primario, secundario ha terciario). Opa marandu oñembyatyva'ekue oñehesa'ýjo ha upevarã oñembohave umi oñembyatyva fuente primaria, secundaria ha marandu upe ñe'ẽrã rehegua. Ojehuhu ndojokupytyiha mba'aporã oñekuave'ẽva ha ojehekáva ko távape; ko mba'e ojehe mba'apo ko tavapegua reko rehe, tembiapoha renda ha umi mbo'esry ñembokatupyryrã oñekuave'ẽva upépe natekotevẽi umi tembiapo oñekuave'ẽvape ñe'ẽrã; péicha rupi heta tapicha noñembokatupyryi hekópe mba'aporã oñekuave'ẽvape ñe'ẽrã.

Mba'e mba'e rehepa oñe'ẽrã: mba'aporã renda, ñembokatupyry'i, fuerza laboral

Fecha de recepción: 27/03/22

Fecha de aprobación: 25/07/22

Introducción

La crisis mundial ha obligado a millones de trabajadores a buscar un nuevo empleo, pero en muchos casos las calificaciones que los trabajadores poseen no son las mismas que los empleadores solicitan. Este desajuste se traduce en un incremento del desempleo (OIT, 2015).

Diversas economías en desarrollo están experimentando un incremento en el número de ofertas de trabajo. Sin embargo, las tasas de desempleo en estos países no están bajando. En algunos casos, hasta están aumentando. Algunos han optado por la “degradación profesional” – al aceptar un empleo por debajo de su nivel de calificaciones – lo cual conducirá a números cada vez mayores de trabajadores sobrecalificados (OIT, 2013).

Los jóvenes latinoamericanos no tienen buenas perspectivas de empleo, cambiar esta realidad requiere invertir en competencias y ofrecer oportunidades de emprendimiento para mejorar y facilitar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y a la vida adulta (OCDE CEPAL dev CAF, 2016). A nivel regional, las empresas enfrentan crecientes desafíos competitivos ligados a los mayores requerimientos de calidad de servicio por parte de sus clientes y a la necesidad de mejoramiento de su gestión, procesos productivos y productos (Perisic Ivandic, 2014); esto va ligado a la cualificación profesional.

En el Paraguay persisten los problemas de coordinación entre la oferta laboral y la demanda, lo que incide directamente en las oportunidades y calidad del empleo, que afecta principalmente a los jóvenes y profesionales de los diferentes sectores de la economía. A partir de estos antecedentes se realizó esta investigación, cuyos resultados podrían ser útil para tomar acciones que beneficien el bienestar de todos los habitantes en etapa laboral.

La oferta y la demanda laboral van muy entrelazados con lo que es la cualificación laboral, ya que es la que enfoca más al área de las competencias profesionales de la persona.

Hay varios factores que se consideran en el momento de la selección por parte del empleador y de la toma de decisiones por parte del empleado, entre ellos está la situación económica actual de la persona que está buscando el empleo, además de si cuenta con experiencia laboral o no, ya que muchas veces encontrar el primer empleo es desencadenante para el futuro, porque es ahí donde se forma verdaderamente en las competencias que logrará para futuros empleos o promoción en la misma empresa, además de tener que demostrar que es una persona honesta, responsable y confiable por sobre todo; por lo tanto además de que el género ya sea femenino o masculino puede contar como factor desencadenante para obtener el empleo, las características señaladas se añaden a cualquiera de ellos, sin importar el género.

Un tema importante y cuestionado para la mejora de la oferta y demanda laboral es que, a raíz de la creciente preocupación sobre las posibles crisis económicas y mundiales futuras, se plantea la cuestión de saber si las y los estudiantes de hoy en día cuentan con la combinación de pensamiento crítico, creatividad y habilidades de colaboración y de comunicación que resulta necesaria para lidiar con las nuevas situaciones inesperadas que afrontarán (UNESCO, 2015), es por ello necesario para ello involucrar a las universidades en el proceso de cambio de paradigma de lo que es estudiar y contar con una carrera universitaria, que forme en competencias y habilidades requeridas en la actualidad; la oferta y demanda laboral también es un eje importante en la acción de llevar a cabo de manera eficaz los logros que se quiere conseguir con una planificación territorial.

Respecto a la oferta laboral con cualificación profesional, existe una opinión que mantiene que los cambios en el mercado laboral marcados por la inclusión de los nuevos sistemas de producción, supone una disminución de los puestos que exigen una mínima cualificación, conllevando por el contrario un aumento de aquellos que exigen una mayor cualificación (Miguel del Río, 2013). Las cualificaciones laborales, hoy en día son muy valoradas, es por ello por lo que se debe prestar mayor atención en este aspecto a la hora de formar profesionales para la vida, donde la competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos y sus capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles (Ladrón de Guevara, 2019). La competencia es muy amplia de medir, y es acorde al puesto laboral para el cual se quiere calificar, por lo tanto, incluye diversas áreas, entre ellas la parte personal, profesional y el nivel de formación académica del trabajador, de esta manera se contará con mejores demandas y ofertas laborales.

Materiales y métodos

El enfoque de la investigación es: mixto. El tipo de investigación fue el analítico. El nivel de conocimiento fue el aprehensivo.

La población y muestra estuvo compuesta por: Empleador: Entrevista a gerentes o encargados de las Empresas. Trabajador: Cuestionario de valoración laboral.

Fueron seleccionados por conveniencia, considerando las principales actividades empresariales de la ciudad de Encarnación. Quedando de esta manera: 21 empresas con sus respectivos funcionarios, seleccionados en sectores económicos (en servicio 76 %, industrias 14 %, y primario 10 %).

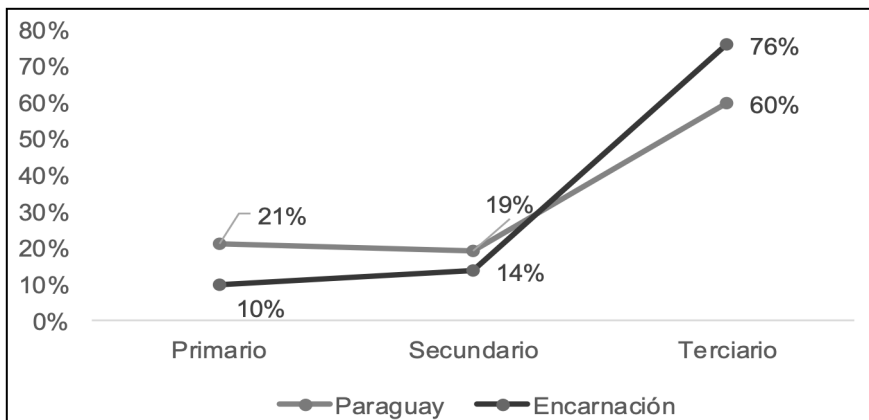
Los instrumentos de recolección utilizados fueron; Fuentes de informaciones obtenidas de entrevistas y encuestas a gerentes y empleados.

Resultados y discusión

Las informaciones fueron recopiladas en los tres sectores de la economía, pero considerando como una ciudad fronteriza y comercial se ha recabado mayores datos con respecto a empresas comerciales y de servicios, y en menor medida del sector primario y secundario.

Figura 1

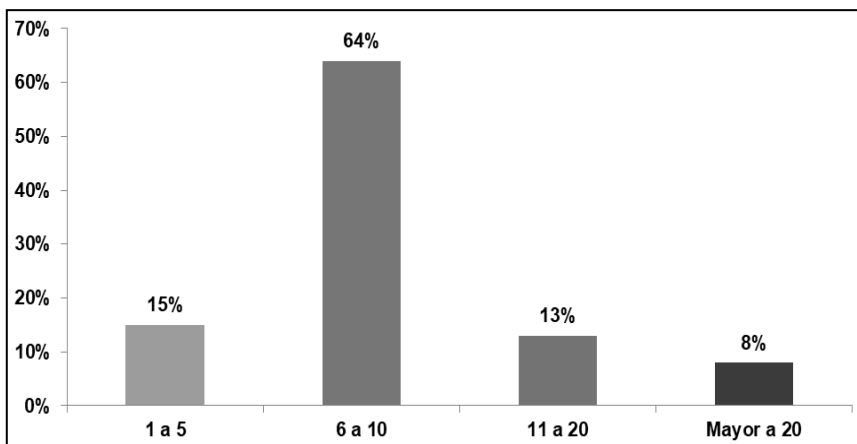
Sectores de empleo en Paraguay y Encarnación 2017-2018



Fuente: elaboración propia a partir de base de datos de DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares Continua. Años: 2017 y 2018.

Figura 2

Cantidad de trabajadores por empresas



Fuente: elaboración propia a partir de base de datos de DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares Continua. Años: 2017 y 2018.

Los sectores económicos están clasificados en primario, secundario y terciario; con respecto al primario se agrupan las actividades dedicadas a la explotación y extracción de materia primas, en cuales se destacan la agricultura, ganadería, caza y pesca; en el secundario actividades dedicadas a la transformación de materia primas, entre ellas las industrias y construcciones; y en el terciario aglutinan a actividades comerciales, servicios y otros. Siguiendo esta clasificación se ha recabado informaciones de las empresas en la ciudad de Encarnación, donde se puede observar que el sector con mayor oferta laboral es el terciario, inclusive se encuentra por encima de la media nacional en un 16% en los periodos 2017-2018, entre ellas se destacan comercios, hoteles, restaurant, comunicación, financieros y servicios profesionales, mientras que los sectores primarios y secundarios tienen una participación inferior a la media del país.

Con respecto al tipo de empresas de la ciudad se puede apreciar que en gran medida son empresas jurídicas y en menor proporción de las personas físicas, unas de las características de las empresas locales son de tipo familiar clasificadas dentro de la categoría PyMES. La particularidad de este tipo organización con relación a los empleos ofertados son de cantidad limitada y pocas expectativas de ascensos y promociones de personas, sin embargo, constituye los mayores oferentes de empleo a nivel local. Si bien existen empresas calificadas como GE, la oferta laboral es más reducida para los puestos de mayores rangos.

Las empresas locales ofertan empleo en escasa cantidad, el 15% de las empresas estudiadas poseen funcionarios de 1 a 5 personas y el 64% de 6 a 10 puestos laborales; al mismo tiempo esas ofertas laborales son en gran medida para puestos operativos de las empresas (57%). La cantidad de funcionarios en una organización es sumamente relevante para lograr mejores resultados que redunden en beneficios de los empleadores y trabajadores; en este aspecto se ha encontrado una gran debilidad por parte de las organizaciones que ofrecen empleos, si bien el rol de los trabajadores operativos son considerados como base y soporte en una empresa, y son quienes llevan adelante las principales funciones con relación al cliente, consumidores y proveedores; no existen políticas de mejoras de puestos laborales a largo plazo en las PyMES, a excepción de algunas GE que si están implementando algunas estrategias de promoción de personas.

Con el avance de la ciencia y tecnología, existe una preocupación sobre los puestos laborales operativos; los cuales podrían ser absorbidos o reemplazos por la tecnología y por la deslocalización de actividades empresariales de manera horizontal o vertical, sin embargo, estos trabajadores deberán evolucionar de

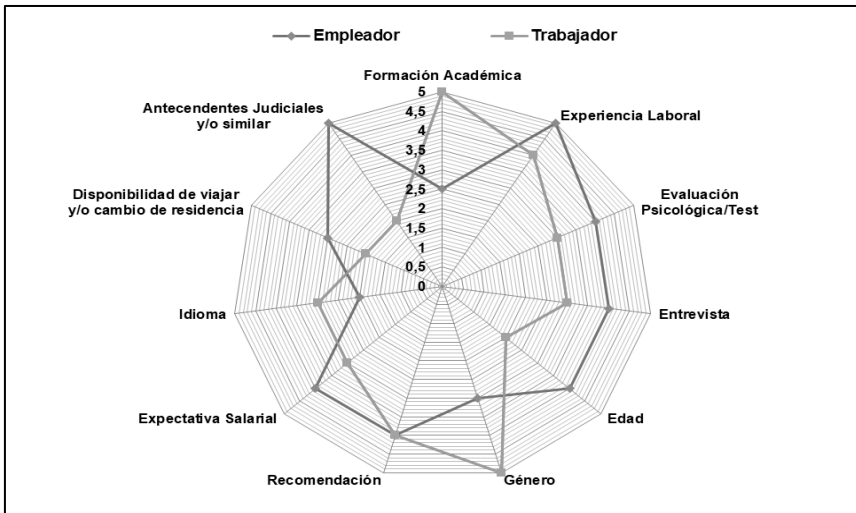
manera conjunta con la tecnología y estrategias utilizadas por las empresas para la localización de sus actividades. La principal característica que poseen los trabajadores en la ciudad de Encarnación con respecto a la experiencia laboral, formación académica y la expectativas que los empleadores tienen con relación al tipo de empleos a largo plazo dentro de la empresa, dan las condiciones para revertir la amenaza existente sobre los puestos operativos y convertirse como un núcleo de concentración de actividades empresariales a distancia; las actividades que son normalmente realizadas bajo esta modalidad son, soporte logístico, call center, data center, atención al cliente, venta online, servicio de post venta, asistencia técnica, producción por proceso, diseño de producto, empaquetado, funciones administrativas, etc. Este fenómeno de deslocalización su principal característica es la versatilidad y adaptabilidad que ofrece con relación al territorio que puede ocupar, se podrá desarrollar en el mismo territorio de la empresa origen y/o en espacio diferente a la ubicación de estas.

Los trabajos operativos que son realizados en las empresas investigadas están a cargo de personas con una alta tasa de formación académica, por encima del 70% son profesionales con una carrera de grado o inclusive posgrado concluido; esta situación es dada por su principal actividad desarrollada en la ciudad; no obstante, en el sector industrial y primario las actividades operativas son desarrolladas por trabajadores con menores grados de formación académica. Teniendo en cuenta el área de formación académica de los trabajadores de las empresas objeto de estudio se puede afirmar, que la ciudad de Encarnación al ser considerada un territorio comercial y de servicio; los empleos más solicitados son para el área de ciencias empresariales, pero se ha constatado que existe un gran volumen de empleos que están cubiertos por carreras de grado no tradicionales como Administración y Contaduría, sino por trabajadores con formación académica en áreas más reciente, como ser Comercio Internacional, Relaciones Internacionales e inclusive carreras de Educación y Psicología; esto obedece claramente a dos factores, en primer lugar que son ofertadas carreras de grado en áreas que no tiene la suficiente salida laboral en nuestro entorno y en segundo que, la mayoría de los puestos laborales ofertados en la ciudad son de cargos operativos, que no requieren conocimiento teóricos específicos; sino más bien se evalúa en base a competencias, habilidades, actitudes y destreza demostradas en el momento del proceso de selección de personas, en donde son considerados también personas sin formación académica formal, el cual representa en 6% de los puestos laborales en las empresas analizadas. Finalmente, resulta importante valorar que los puestos ocupados por profesionales de áreas técnicas son el 14%, cifra bastante relevante con relación a la oferta y demanda laboral; estos puestos corresponden a ingeniería, arquitectura y ciencias médicas.

El aumento de los egresados de carreras de grado y posgrado influyen en el mercado laboral e inciden en los niveles salariales de la economía; esta situación da indicio de la existencia de degradación profesional en la ciudad de Encarnación, es evidente que los sectores de la economía local no generan suficiente empleo con respecto a la cantidad de profesionales titulados para cada área que van generando las universidades; de lo contrario genera un deterioro del mercado laboral produciéndose un fenómeno denominado sobrecualificación, donde la formación académica de los trabajadores supera a los puestos laborales requeridas por las empresas locales; un claro ejemplo se da en los sectores gastronómicos y comerciales, donde existen camareros y/o puestos laborales similares que son ejercidas por abogado, ingeniero ambiental y otros. La realidad económica obliga a estos profesionales a ejercer una labor para el cual no fue formada académicamente; esto demuestra la inexistencia de estrategia de formación académica por parte de universidades según la situación y necesidad actual de los empleadores y sus proyecciones a largo plazo. Finalmente, como último análisis de los resultados obtenidos en el siguiente gráfico se presenta las percepciones que tienen los trabajadores con relación para conseguir el primer empleo o cambiar del mismo; y por otro lado los criterios o valoración utilizado por los empleadores para la selección de personal.

Figura 3

Valoración para selección de personal



Luego de normalizar la valoración de los empleadores y trabajadores, se observa la discrepancia existente entre ellas con respecto a las variables más

comunes utilizadas para la selección del personal; como se ha mencionado anteriormente existe una amplia tendencia de la importancia de la formación académica, idioma y género para los trabajadores, quienes consideran como principales factores determinantes en el momento de conseguir empleo; mientras desde la óptica del empleador, los más relevante son las experiencias previas, resultados de evaluación psicológica, entrevista, antecedentes, edad y expectativa salarial.

Conclusión

La oferta laboral que tiene mayor requerimiento según las empresas investigadas fueron del área de ciencias empresariales, pero se ha identificado que el mercado laboral requiere de profesionales íntegros de conocimiento, técnicas y habilidades humanas para el desarrollo de sus funciones; en algunos casos los oferentes laborales consideran a la actitud demostrada en la entrevista laboral y los resultados de evaluación psicológica son de suma importancia para contratar trabajadores, dejando en segundo plano la trayectoria académica; salvo caso para puestos específicos que requieren conocimientos teóricos y técnicos. De allí la importancia en la formación complementaria que deberán apuntar las universidades y centro de formación de profesionales, dicha formación debe ir más allá de las teorías propias de las carreras; es decir complementar con programas de estudios que apunten a las competencias y habilidades del talento humano. Por otro lado, se genera una problemática con relación a la sobrecualificación profesional; aunque la formación continua de talento humano es la base para el desarrollo de una sociedad y es un fenómeno de gran transcendencia en la actualidad, esta deberá ser acorde a las necesidades de cada territorio; es decir, tener en cuenta el tipo de profesional requiere actualmente el mercado laboral y cuál es la tendencia a nivel nacional, regional y mundial.

Según la percepción de los empleadores, en muchos casos aparecen profesionales con excelentes trayectorias académicas, pero la limitante es una cuestión económica o la expectativa salarial; motivo por el cual se siguen apostando con profesionales de menor formación académica y científica, sino más bien en base a las competencias y habilidades demostradas. La expectativa salarial de los trabajadores está relacionada con el nivel de formación académica y no con respecto a las experiencias profesionales y/o laborales requeridas por los oferentes laborales. Siguiendo la teoría de Vroom con respecto a la expectativa, se puede interpretar que los trabajadores llegan al mercado laboral con amplia aspiraciones o plena confianza con la capacidad que posee para conseguir objetivos o metas propuestas según su formación académica, aunque esta variable es netamente subjetiva desde la óptica del trabajador.

Sin embargo, esta alta expectativa puede ser perjudicial en el mercado laboral desde el lado de la demanda, debido que existe una correlación positiva

Oferta y demanda laboral en la Ciudad de Encarnación entre esfuerzo, desempeño y resultados obtenidos; y, como se ha visto en el resultado de la investigación que las aspiraciones salariales son más relevantes para los empleadores con relación a los trabajadores; es decir existe un desajuste con respecto a esta variable.

Esta situación ocurre por dos motivos, 1) los trabajadores no le dan mucha importancia a la pregunta de expectativa salarial, el cual suele convertirse en pregunta incomoda al momento de la entrevista, pero es un factor determinante para los empleadores y 2) por la existencia de la sobrecualificación académica-laboral en el mercado local, donde la mayor cantidad de los empleos ofertados no requieren de una formación académica específica, sino más bien genérica. Y finalmente, se puede afirmar la existencia de un desajuste en el mercado laboral desde la percepción de los empleadores y trabajadores; desde el lado de la demanda laboral se percibe que la PEA en la población objeto de investigación da mucha importancia en el ámbito académico, idioma y la continua acumulación de conocimientos; mientras desde la óptica de la oferta laboral, lo más importante son experiencias previas, habilidades y competencias, sumado a eso la expectativa salarial y los antecedentes como referencias comerciales y/o profesionales.

Referencias

- American Psychological Association. (2013). Manual de Publicaciones (Tercera edición traducida de la sexta en Inglés ed.). El Manual Moderno SA.
- González, C. (2017). Mercado laboral y Competencias Profesionales. Obtenido de Lyceum Formación, Centros de formación, competencias profesionales, mercado laboral, Noticias de centros de formación: <https://www.emagister.com/blog/mercado-laboral-competencias-profesionales/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). Mc Graw Hill.
- Ladrón de Guevara, M. Á. (2019). *Programación didáctica de acciones formativas para el empleo*. Tutor Formación
- Miguel del Río, J. (2013). Cualificaciones y Competencias Profesionales. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4259/1/TFG-L199.pdf>
- OCDE CEPAL dev CAF. (2016). Perspectivas económicas de América Latina 2017, Juventud, competencias y emprendimiento. Naciones Unidas.
- OIT. (2015). Informe mundial sobre salario 2014-2015. Ginebra.
- OIT. (2013). El desajuste entre oferta y demanda de calificaciones afecta la creación de empleo. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_203945/lang--es/index.htm
- Perisic Ivandic, C. (2014). Competencias Laborales en la Industria Logística: El valor de un trabajador certificado. <http://www.emb.cl/negociosglobales/articulo.mvc?xid=1962&ni=competencias-laborales-en-la-industria-logistica-el-valor-de-un-trabajador-certificado>
- UNESCO. (2015). Investigación y prospectiva en educación: contribuciones temáticas. (C. Luna Scott, Editor) https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242996_spa

