

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



**POLÍTICAS SOCIALES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILAR PARA
LA GENERACIÓN DEL PRIMER EMPLEO JUVENIL**

Rodrigo Abel Brizuela Espinoza

Tutora: MSc. Vesta Alejandra Barrios Goretta

Pilar - Paraguay

Año 2025

Rodrigo Abel Brizuela Espinoza

**POLÍTICAS SOCIALES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILAR PARA
LA GENERACIÓN DEL PRIMER EMPLEO JUVENIL**

Trabajo Final de Grado presentado a la Universidad Nacional de Pilar como requisito
parcial para la obtención del Título de Licenciado en Trabajo Social.

Pilar - Paraguay

Año 2025

Brizuela Espinoza, R. A. (2024) **“Políticas sociales de la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil”** 94 páginas.

Tutora: MSc. Vesta Alejandra Barrios Goretta

Tesis académica de Licenciatura en Trabajo Social – Universidad Nacional de Pilar,
Año.2025

Rodrigo Abel Brizuela Espinoza

**POLÍTICAS SOCIALES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILAR PARA
LA GENERACIÓN DEL PRIMER EMPLEO JUVENIL**

Este Trabajo Final de Grado fue evaluado y aprobado en fecha.....de.....de
2025 para la obtención del título de Licenciatura en Trabajo Social por la Universidad
Nacional de Pilar.

Mesa Examinadora:

Pilar, Paraguay

2025

Dedicatoria**A Dios**

Por todas las bendiciones recibidas, por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles

A mi familia

Por todo el apoyo incondicional que contribuyeron a alcanzar mis metas

Agradecimientos

A todas las personas que han hecho posible este trabajo de investigación.

A mi familia que son mi fortaleza.

A los docentes y directivos de la carrera de Trabajo Social de la UNP, que han colaborado para realizar esta investigación.

“El trabajo es la única forma de alcanzar la libertad y la independencia”

Mahatma Gandhi

Tabla de contenido

Agradecimientos.....	vi
Epígrafe.....	vii
Tabla de contenido.....	viii
Lista de gráficos.....	xi
Lista de abreviaturas.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Ñemombyky	xv
Introducción.....	1
Capítulo I - El Problema.....	4
Planteamiento y Formulación.....	4
<i>Formulación del problema</i>	5
<i>Sistematización del problema</i>	5
Objetivos.....	5
<i>General</i>	5
<i>Específicos</i>	5
Justificación.....	6
Delimitación y Alcance.....	7
Capítulo II - Marco Teórico.....	8
Desempleo juvenil	8
El desempleo juvenil desde la mirada del Trabajo Social.....	10
Políticas sociales	12

Primer empleo juvenil	13
Tipos de políticas sociales para la generación del primer empleo	15
Desafíos de la implementación de políticas sociales para la generación del primer empleo en Paraguay	16
Programas y proyectos de Paraguay para el primer empleo	18
Marco Legal	20
Marco Conceptual	43
Marco Operacional.....	45
Operacionalización de las variables.....	45
Capítulo III – Metodología.....	48
Descripción del lugar de estudio.....	48
Tipo y método de estudio.....	50
Universo, Población y muestra	51
Técnicas de recolección de datos	52
Fuentes de datos	53
Técnicas de análisis de datos.....	53
Capítulo IV – Discusión y análisis de resultados	54
Resultado de los cuestionarios aplicados a los jóvenes de la ciudad de Pilar	54
Resultado de entrevista aplicado a la responsable del Centro de Apoyo a Emprendedores de la Municipalidad de Pilar.....	64
Resultado de entrevista aplicado al intendente de la Municipalidad de Pilar	68
Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones	71
Referencias Bibliográficas.....	80

Anexos	85
Anexo 1 Croquis de la ciudad de Pilar.....	86
Anexo 2 Cuestionario para jóvenes	87
Anexo 3 Guía de entrevista a informantes clave - Responsable del Centro de Apoyo a Emprendedores	91
Anexo 4 Guía de entrevista a informantes clave - Intendente Municipal	94

Lista de gráficos

Gráfico 1: Edad de los encuestados.....	54
Gráfico 2: Sexo de los encuestados.....	55
Gráfico 3: Nivel educativo más alto.....	56
Gráfico 4: Situación laboral actual.....	57
Gráfico 5: Opinión sobre la principal causa del desempleo juvenil.....	58
Gráfico 6: Características que corresponden a los jóvenes desempleados de tu ciudad.....	59
Gráfico 7: Consecuencias del desempleo juvenil que afecta a la vida de los jóvenes de tu ciudad.....	60
Gráfico 8: Conocimiento de las Políticas sociales para la generación del primer empleo juvenil de la Municipalidad de Pilar.....	61
Gráfico 9: Calificación de las iniciativas de la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil.....	62
Gráfico 10: Solicitud a la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil.....	63

Lista de abreviaturas

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
IPS	Instituto de Previsión Social
MTESS	Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadística
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCD	Plataforma de Capacitación a Distancia
PROCADIS	Programa de Capacitación a Distancia
SINAFOCAL	Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional
SENADIS	Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad
UCSA	Universidad del Cono Sur de las Américas

Resumen

Este trabajo describió las políticas sociales lleva adelante la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil. Tal abordaje fue debido a la necesidad de abordar un problema social relevante, la importancia del primer empleo en la trayectoria laboral, el rol crucial de las municipalidades en este ámbito, la necesidad de evaluar y mejorar las políticas existentes y la contribución de estas políticas al desarrollo local. Esta tarea fue realizada mediante una metodología con enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo. Como técnica de recolección de datos se valió del cuestionario y la entrevista. La población estuvo conformada por jóvenes de la ciudad de Pilar con edades comprendidas entre 18 a 24 años de edad, informantes clave como 1 representante del Centro de Apoyo a Emprendedores que funciona en la Municipalidad de Pilar y el Intendente Municipalidad de la ciudad de Pilar. En este caso la misma estuvo representada por 50 jóvenes de la ciudad de Pilar con edades comprendidas entre 18 a 24 años de edad, informantes clave como 1 representante del Centro de Apoyo a Emprendedores que funciona en la Municipalidad de Pilar y el Intendente Municipalidad de la ciudad de Pilar. El estudio evidenció que a pesar de que la percepción general de los jóvenes encuestados sobre las políticas de empleo juvenil de la Municipalidad de Pilar se sitúa en un nivel 'regular', es importante reconocer los esfuerzos significativos que la institución está realizando. Los actores clave de la Municipalidad han destacado la implementación de programas de capacitación en habilidades blandas, enfocados en áreas críticas como el desarrollo de relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Palabras claves: causas del desempleo juvenil; generación del primer empleo juvenil Municipalidad de Pilar; jóvenes desempleados; políticas sociales

Abstract

This work described the social policies carried out by the Municipality of Pilar for the generation of the first youth job. Such approach was due to the need to address a relevant social problem, the importance of the first job in the labor career, the crucial role of the municipalities in this area, the need to evaluate and improve the existing policies and the contribution of these policies to local development. This task was carried out using a methodology with a quantitative and qualitative approach of a descriptive type. The data collection technique used the questionnaire and the interview. The population consisted of young people from the city of Pilar with ages between 18 and 24 years of age, key informants such as 1 representative of the Center for Support to Entrepreneurs that operates in the Municipality of Pilar and the Mayor of the Municipality of Pilar. In this case, it was represented by 50 young people from the city of Pilar, aged between 18 and 24 years old, key informants such as 1 representative of the Center for Support to Entrepreneurs that operates in the Municipality of Pilar and the Mayor of the Municipality of Pilar. The study showed that although the general perception of the young people surveyed about the youth employment policies of the Municipality of Pilar is at a 'regular' level, it is important to recognize the significant efforts that the institution is making. The key actors of the Municipality have highlighted the implementation of training programs in soft skills, focused on critical areas such as the development of interpersonal relationships, teamwork and leadership.

Keywords: causes of youth unemployment; generation of the first youth job in the Municipality of Pilar; unemployed youth; social policies

Ñemombyky

Ko Tembiapo ohechauka mba'epa ojapo Tavao Pilargua ogehupyty haguã mba'apo peteĩha. Ohesa'ỹjo ko ñe'ẽmyrã: ha'e haguére peteĩ apañúai opy'apyva tapichakuérape, imba'eguasu pe mba'apo peteĩha, mba'epa ojapo Tavao ogehupyty upéva, tekotevẽ ohehesa'ỹjo umi mba'e ojejapova ko'ãga, téra polítika, ha mba'eichapa umíva omoakãrapu'ã ñane táva. Ko tembiaporã ojejapo tembikuaareka “cuantitativo” ha “cualitativo” rupive. Oñembyaty apopyre, téra datos, “cuestionario” ha ha ñe'ẽpopyre rupive. Ñane tetãyguára ha'e karia'y ha kuñataĩ Pilarguáva, ombotýva 18 ha 24 ary, avei oipytyvõ hechaukahára “Centro de Apoyo a Emprendedores” oĩva Tavaope ha Táva rerekua Pilargua. Ko Tembiapo ojehechakuaa popa (50) mitãrusu ombotyva 18 ha 24 ary, hechaukahára CAEgua ha Táva rerekua. Ko ñehesa'ỹijo rupive ojehechakuaa mitãrusukuéra oĩmo'ã téra ohechakuaa umi mba'e oja'póva Tavao Pilargua oñemohenda porã, hakatu ikatu ojapo hetave, jeperamo upeicha oñemomba'evaerã pe jepytaso oja'pova Tavao. CAE ha Táva rerekua ogueromandu'a oĩha umi mbo'esyry ombokatupyryva “habilidades blandas”, upepe ojesareko umi mba'e ikatuva ojapo tapichakuéra omba'apo porãve ambuevandi ha ohesa'ỹijo umi katupyrykuéra oguerekova tendota, omoakãva peteĩ aty.

Ñe'ẽ ojeporuvéva: Mba'ere oĩ mba'apo'ỹ tekopyahupe; ogehupyty haguã mba'apo peteĩha; Tavao Pilargua; tekopyahu omba'apo'ỹva; mba'e oja'póva távape.

Introducción

El desempleo juvenil representa uno de los desafíos sociales y económicos más relevantes en el contexto actual, especialmente en comunidades en desarrollo como la ciudad de Pilar.

La transición de los jóvenes al mercado laboral suele estar marcada por barreras como la falta de experiencia, las limitadas oportunidades de capacitación, y la desconexión entre las demandas del sector productivo y las competencias adquiridas en el sistema educativo.

Estas problemáticas no solo afectan a los jóvenes, sino que también tienen implicaciones directas en la estabilidad económica, la cohesión social y el desarrollo sostenible.

En este contexto, las políticas sociales orientadas a la generación del primer empleo adquieren un rol estratégico. Estas iniciativas no solo buscan disminuir los índices de desempleo juvenil, sino también fomentar la inclusión social y económica, promoviendo un entorno en el que los jóvenes puedan desarrollar su potencial y contribuir activamente al progreso.

La presente investigación se centró en conocer las políticas sociales implementadas en la Municipalidad de Pilar destinadas a la generación del primer empleo. A través de un enfoque crítico y analítico, se buscó identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora de estas políticas, considerando tanto su diseño como su repercusión en la población objetivo.

De este modo, se aspira a contribuir al debate y al desarrollo de políticas públicas que responden a los desafíos del empleo juvenil en Pilar, ofreciendo una base teórica y práctica como guía para la implementación de programas más inclusivos y sostenibles.

Por lo expuesto, el siguiente trabajo de investigación se estructurará en su organización en las siguientes partes:

La primera parte se incluyeron los datos de identificación, además de la presentación de la introducción. En su segunda parte se organizaron los contenidos en cinco capítulos en las siguientes secciones:

Capítulo I: se desarrolló **El Problema**, que incluyó el planteamiento del problema a través de una serie de preguntas que orientaron los trayectos a seguir en la búsqueda de la información y la obtención de las conclusiones; el objetivo general: expresado en términos del logro general alcanzado, los objetivos específicos expresados en términos de productos obtenidos, en coherencia con las preguntas planteadas, la justificación del proyecto y su delimitación y alcance.

Capítulo II: el desarrollo del **Marco Teórico Referencial**. En este capítulo se hizo referencia a otros estudios e investigaciones con universos referenciales diferentes que orientaron, facilitaron y fundamentaron la comprensión e interpretación de la problemática objeto de este estudio. Contiene, además, el marco conceptual y operacional.

Capítulo III: se presentó la **Metodología de la investigación**. En este capítulo se realizó una descripción resumida del lugar de estudio, el tipo y método de estudio, las fuentes de obtención de datos, la población y muestra del estudio y técnicas utilizadas para la obtención y el análisis de las informaciones recolectadas.

Capítulo IV: la **Discusión y Análisis de Resultados Obtenidos**. En este capítulo se describieron los resultados obtenidos en la investigación, en coherencia con los objetivos planteados en términos de descripción, análisis e interpretación y discusión de los datos, a partir de relacionarlos con los conocimientos previos y los hallazgos en el marco teórico e ilustrados a través de medios gráficos.

Capítulo V: el desarrollo de las **Conclusiones y Recomendaciones** donde se plantearon una compilación de los resultados más importantes y significativos que sirvieron para desarrollar cuestiones fundamentales, de las cuales surgieron una serie de sugerencias y recomendaciones que abren perspectivas para nuevos proyectos que permitan ampliar y/o profundizar otros enfoques para la solución del problema.

Por último, se abarcaron otras partes no menos importantes de las señaladas, como la **Referencia bibliográfica** que contempla los diferentes autores y libros utilizados para la construcción del sustento

teórico de la investigación y los **Anexos** que contienen el marco lógico y los instrumentos utilizados en el marco del estudio.

Capítulo I- El Problema

Planteamiento y formulación del problema

El desempleo juvenil es un fenómeno global que afecta a las economías y sociedades en todo el mundo. Representa un desafío complejo con múltiples dimensiones, que van desde la falta de oportunidades laborales hasta la inadecuada preparación de los jóvenes para el mercado de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) en América Latina esta problemática se agudiza, con tasas de desempleo juvenil que superan el promedio mundial. Esta situación genera consecuencias negativas tanto a nivel individual como frustración, baja autoestima, problemas de salud mental, a nivel social el aumento de la delincuencia, la exclusión social y la pérdida de capital humano.

Dalles (2013) en una publicación del periódico ABC Color sobre las Políticas orientadas a la generación del primer empleo, señala que, en Paraguay, la tasa de desempleo juvenil ha sido persistente y alarmante, afectando gravemente a los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral por primera vez. La falta de experiencia laboral, la alta informalidad y la escasez de oportunidades de empleo formal son factores que contribuyen a esta situación. A pesar de los esfuerzos del gobierno y otras entidades, la transición de los jóvenes desde la educación al empleo sigue siendo un desafío considerable.

El mercado laboral en Paraguay es más que complejo y peor aún para las personas que desean lograr el primer empleo. Esto está evidenciado por los números, ya que según el periódico La Nación en su publicación de fecha 15 de junio de 2023, el 90% de los primeros empleos es informal. Además, un informe, presentado por Cardozo (2024) recopiló datos de más de 1.500 jóvenes y 70 empresas en Paraguay, revela que el 68% de los encuestados intentó obtener un empleo en el último año, concentrándose en áreas como ventas y atención al cliente, recursos humanos y finanzas. Aun así, la falta de experiencia sigue siendo el obstáculo más citado, afectando a casi la mitad (48%) de los jóvenes encuestados.

La falta de acceso al empleo tiene un impacto importante en la vida de los jóvenes, limitando sus oportunidades de desarrollo personal, profesional y social. Esta situación no solo dificulta su acceso a bienes esenciales como vivienda, medicina y educación, sino que también incrementa su vulnerabilidad a la pobreza, la exclusión social, y en algunos casos, a dinámicas relacionadas con la delincuencia y otros problemas sociales.

La investigación pretendió dar una respuesta al problema para orientar las futuras políticas sociales y mejorar las actuales, por lo que se planteó las siguientes interrogantes:

Formulación del Problema

¿Qué políticas sociales lleva adelante la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil?

Sistematización del Problema

¿Cuáles son las principales causas del desempleo juvenil en la ciudad de Pilar?

¿Cuáles son las principales características de los jóvenes desempleados en la ciudad de Pilar?

¿Qué consecuencias tiene el desempleo juvenil en la vida de los jóvenes de la ciudad de Pilar?

¿Cuáles son las políticas sociales implementadas por la Municipalidad de Pilar en la generación del primer empleo juvenil?

Objetivos

Objetivo General

Conocer las políticas sociales que lleva adelante la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil

Objetivos Específicos

Describir las principales causas del desempleo juvenil en la ciudad de Pilar

Reconocer las principales características de los jóvenes desempleados en la ciudad de Pilar

Determinar las consecuencias que tiene el desempleo juvenil en la vida de los jóvenes de la ciudad de Pilar

Identificar las políticas sociales implementadas por la Municipalidad de Pilar en la generación del primer empleo juvenil

Justificación

La investigación sobre las políticas sociales de la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil se justificó por la necesidad de abordar un problema social relevante, la importancia del primer empleo en la trayectoria laboral, el rol crucial de las municipalidades en este ámbito, la necesidad de evaluar y mejorar las políticas existentes y la contribución de estas políticas al desarrollo local. Este estudio permitió generar conocimientos valiosos para la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas más efectivas en beneficio de los jóvenes y la comunidad en general.

El desempleo juvenil es uno de los desafíos más apremiantes que enfrentan las sociedades contemporáneas, con implicaciones económicas, sociales y personales de largo alcance. En el caso de la ciudad de Pilar, esta problemática se intensifica debido a factores como la falta de oportunidades laborales, la desconexión entre las competencias juveniles y las demandas del mercado, y la ausencia de programas efectivos que faciliten la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral.

Estas circunstancias no solo limitan el desarrollo personal y profesional de los jóvenes, sino que también impactan negativamente en el desarrollo económico y social de la comunidad.

Las políticas sociales orientadas a la generación del primer empleo juvenil son fundamentales para abordar estas problemáticas de manera estructural. Este tipo de políticas tienen el potencial de reducir las tasas de desempleo juvenil, fomentar la inclusión social y económica, y promover un desarrollo sostenible al integrar a los jóvenes en actividades productivas. Además, el primer empleo no

solo representa una fuente de ingresos, sino que también contribuye al fortalecimiento de la autoestima, al desarrollo de habilidades laborales y a la construcción de trayectorias profesionales.

Para la comunidad académica, el presente trabajo tomó relevancia porque posibilitó convertir este tipo de investigaciones en referentes de discusión a las producciones y su influencia real en la ejecución de políticas públicas asertivas para el desarrollo del país, beneficiando a los profesionales de Trabajo Social para ampliar sus conocimientos con respecto a este campo de intervención y posibilitando establecer el abordaje de la problemática pudiéndose establecer el tema para las bases de futuras investigaciones de gran utilidad a profesionales del área y de otras disciplinas.

Delimitación y alcance

La investigación se realizó en la ciudad de Pilar y en la Municipalidad de Pilar durante el año 2024. El estudio se enmarcó dentro del paradigma de la investigación descriptiva.

Capítulo II- Marco Teórico

Desempleo juvenil

El desempleo juvenil o paro juvenil hace referencia a la cantidad de población activa de entre 15 y 24 años de edad que se encuentra sin empleo. Como indica Zacarias Doldan (2021) en Paraguay el desempleo abierto de los jóvenes de 15 a 29 años de edad alcanzaba en 2018 a 133.603 (10,7% de la Población Económicamente Activa, con mayor impacto sobre las mujeres (13,1%, respecto de 9,2 de los hombres), mientras que la subocupación afectaba a 69.823 (6,2% total, 9,1% mujeres y 4,3% hombres).

De acuerdo con López (2019, párr. 7) las principales causas del desempleo juvenil son:

- Educación: las empresas no contratan a trabajadores jóvenes porque no encuentran en ellos las habilidades que necesitan. A veces ocurre que hay menos cualificación y, en otras ocasiones, que existen una sobre cualificación.
- Crisis económica: en épocas de recesión económica los empleados jóvenes son los últimos en acceder al empleo y los últimos en salir. Esto es debido a que es menos probable que hayan recibido una amplia formación en la empresa. A lo anterior hay que añadir que el tipo de contrato suele ser más flexible.
- Falta de objetivos: otro de los factores que se pueden achacar al desempleo juvenil es la desmotivación. Incluso aquellos con formación superior, terminan la universidad o los grados de formación sin saber muy bien a qué se quieren dedicar. De esta forma, van buscando puestos de trabajo que quizás no se ajustan totalmente a su perfil.
- Políticas insuficientes: el Gobierno de un país tiene el poder para poner rumbo a una situación. Es cierto que al final quiénes contratan son los empresarios. Sin embargo, mediante políticas, se puede facilitar la contratación de los más jóvenes. De este modo, se evita que personas formadas en un país huyan a otros países a buscar empleo.

En cuanto a las características de los jóvenes desempleados, Borda (2015, p. 34) en una investigación sobre la inserción de los jóvenes en el mercado del trabajo, relacionó con los siguientes factores:

- Edad: generalmente, los jóvenes desempleados tienen entre 15 y 24 años.
- Educación: muchos jóvenes desempleados tienen niveles educativos bajos o medios, y a menudo carecen de habilidades específicas requeridas por el mercado laboral.
- Inserción laboral: los jóvenes desempleados suelen enfrentar dificultades para encontrar su primer empleo, lo que puede llevar a ciclos de desempleo prolongados.
- Informalidad: los jóvenes son frecuentemente empleados en trabajos informales, que suelen ser temporales y mal remunerados.
- Expectativas salariales: a menudo tienen expectativas salariales más altas que las oportunidades disponibles en el mercado laboral.
- Factores socioeconómicos: la situación socioeconómica de los jóvenes desempleados puede influir en su capacidad para acceder a oportunidades laborales.

En una publicación del periódico Última Hora de fecha 22 de mayo de 2022, señala que el desempleo juvenil tiene consecuencias para el proyecto de vida de los jóvenes, principalmente la falta de autonomía económica de las personas adultas y la ausencia de los ingresos necesarios para que sus familias adquieran los bienes y servicios que garantizar su calidad de vida. A nivel personal, la falta de trabajo puede ocasionar baja autoestima y aislamiento social. El trabajo no solo permite obtener un ingreso, sino también ser parte de un grupo de personas con intereses comunes, sentido de identidad y pertenencia, y en algunos casos capital social a través de las asociaciones gremiales o sindicatos.

En el citado artículo denominado “Desempleo: problema social, económico y psicológico” se señala que, en Paraguay, otra estrategia implementada por las familias es la migración de algunos de sus integrantes, cuyo efecto más conocido es la desintegración familiar agravado por el hecho de que en

muchos casos son afectadas las mujeres quienes se exponen también a la trata de personas. Si son madres, además se priva a los niños/as y adolescentes de la convivencia con ellas. La incorporación de niños, niñas y adolescentes al trabajo es otro de los efectos indeseados, ya que esta situación es a su vez una de las causas de exclusión del sistema educativo y le expone a la violencia en las calles y en los lugares de trabajo.

Finalmente, la falta de autonomía económica y el malestar y aislamiento social dan lugar a un contexto que facilita la conflictividad social y con ello la ingobernabilidad política, lo que a su vez se traduce en el debilitamiento del aparato estatal para implementar políticas que conduzcan a aumentar los niveles de empleo.

El desempleo juvenil desde la mirada del Trabajo Social

En cuanto a los orígenes del Trabajo Social con jóvenes, López Peláez (2012) aduce que es preciso situarse en plena Revolución Industrial; primero como actividades voluntarias, pero después en el régimen profesional, fueron dos de las expresiones de las nuevas formas de socialización y control social de la época. El deseo de reforma social, parecía demandar el cambiante orden social estableciendo en el nuevo entorno fabril y urbano. Se intentaba dar respuesta a un amplio conjunto de necesidades e intereses, en ocasiones contrapuestos, entre los que cabe destacar los siguientes:

- La protección de la propiedad privada ante el potencial vandalismo de los niños y jóvenes de la nueva clase trabajadora, al disponer de más tiempo libre a medida que se regulaba, limitaba y finalmente prohibía el trabajo infantil. También, en función de que buena parte de estos menores veían impedido, por su horario laboral y por la absoluta falta de recursos, el acceso a la educación formal.
- La creciente preocupación por el uso adecuado del tiempo libre, una vez puesto en valor y diluidas las reticencias de los sectores más puritanos de la sociedad ante cualquier tipo de recreación.

Arias Astray y Sánchez Moreno (2012) señalan que los Trabajadores Sociales siguen dando respuesta y atendiendo a los problemas específicos que en la actualidad afectan negativamente tanto a la juventud como, a través de ella, a la sociedad en su conjunto: (a) el elevado consumo de drogas; (b) el creciente desempleo; (c) el incremento de la violencia de género juveniles, entre otros. Pero del mismo modo, el Trabajo Social con jóvenes también habrá de atender a los intereses propios de la juventud, por lo que ha de resituar a los jóvenes como centro específico de su interés, facilitando procesos de cambio social a partir de las propuestas de los propios jóvenes. Deberá permitir la rebeldía y entenderla no como una desviación sino como una forma alternativa de interpretar y vivir la vida.

De acuerdo con Guerra (2005) el énfasis de la intervención del Trabajador Social con jóvenes debe generar un proceso que permita activar al joven para responsabilizarse de su desarrollo, por lo es fundamental dar conocer la problemática del desempleo juvenil, generar espacios de dialogo y encuentro con los actores locales, de modo a posibilitar el acceso de jóvenes a puestos de trabajo decentes.

Albuquerque (2009) señala en el Manual del Agente de Desarrollo Local, que el desarrollo desde lo local constituye un espacio privilegiado para el diseño y desarrollo de iniciativas que puedan contribuir a la construcción de un proyecto laboral, con mejores condiciones de que el joven para ingresar al mundo del trabajo; para lo cual plantea las siguientes acciones desde la perspectiva del Trabajo Social:

- Favorecer la complementariedad entre los programas y proyectos de modo a que permita generar coordinaciones operativas que avancen en la misma dirección.
- Socializar la oferta de mano de obra juvenil, acompañadas de un plan de difusión hacia determinados nichos del mercado que podrían favorecer el acceso de los jóvenes a empleos tanto permanentes como eventuales.

- Difundir la oferta de empleo para poner a disposición de los jóvenes las ofertas de trabajo, para democratizar la información y favorecer el acceso de éstos a la demanda existente.
- Velar por un trabajo decente, ya que como plantea la OIT, el trabajo decente es aquel que cuenta con contrato de trabajo, seguridad social, salario justo, permite la participación en los asuntos de la empresa y permite la organización de los trabajadores.
- Incorporar a los jóvenes y sus organizaciones, ya que constituye una oportunidad para incorporar a los mismos a pensar políticas públicas y acciones concretas a ser implementadas en su comunidad.
- Creación de una Mesa de Trabajo sobre empleo juvenil involucrando e invitando a los actores públicos y privados para pensar formas de abordaje con los jóvenes y desde el propio territorio. Este esfuerzo de coordinación y trabajo conjunto puede favorecer la generación de recursos para el apoyo de las estrategias de los jóvenes y para la realización de acciones de sensibilización con la comunidad local.

Políticas sociales

La política social se caracteriza por constituirse en la provisión pública de bienes y servicios destinados a proteger a la población frente a los riesgos de clase, vitales e intergeneracionales. Este conjunto de políticas se sitúa en el centro de las funciones de los estados modernos y específicamente en la variante de los Estados de bienestar. Desde la segunda posguerra mundial hasta mediados de la década de 1980, los estados de bienestar se constituyen en los modelos societales característicos de los países de mayor desarrollo relativo, sustentados en la progresiva expansión de la ciudadanía desde las esferas civiles y políticas a la dimensión social. (Aguirre Briones, 2009)

Bajo el planteamiento de Flores (2022) la Política Social es todo aquello que los gobiernos deciden llevar a cabo, en torno al mejoramiento de las condiciones de vida o del bienestar de la población. La política social es un tipo de política pública que busca influir sobre la pobreza, la distribución del ingreso y las diferentes inequidades y desigualdades existentes en una sociedad en un momento determinado. Sin perjuicio de lo anterior, desde otro punto de vista, la acción de las políticas sociales permite canalizar el conflicto social, mediarlo y generar prestaciones de bienes y servicios públicos, que tienden a mantener las condiciones estructurales vigentes.

Según Morales Herrera (2023) las políticas sociales son un conjunto de medidas e intervenciones del Estado dirigidas a atender las necesidades de la población más vulnerable y promover el bienestar social. Estas políticas pueden ser de carácter universal o focalizado, y pueden abarcar una amplia gama de áreas, como la educación, la salud, la vivienda, el empleo y la seguridad social.

Esta autora plantea que las políticas sociales pueden desempeñar un papel importante para ayudar a los jóvenes a encontrar su primer empleo. Estas políticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir las habilidades y la experiencia que necesitan para ser competitivos en el mercado laboral, y también pueden proporcionarles acceso a oportunidades de empleo.

Primer empleo juvenil

Según Meza (2024) los últimos datos de la Encuesta Permanente de Hogares, en Paraguay hay aproximadamente unas 23.767 personas que están buscando su primera oportunidad en el mundo laboral. El autor señala que el primer empleo juvenil se refiere a la primera experiencia laboral remunerada que tiene una persona joven, generalmente entre los 16 y 24 años, aunque las edades pueden variar según el país y la legislación. Este primer empleo es crucial, ya que marca el inicio de la trayectoria profesional y proporciona habilidades, experiencia y contactos valiosos.

Desde los 15 años, en adelante, muchos jóvenes paraguayos y paraguayas buscan acceder al mercado laboral por diferentes motivos, entre los que se destaca la necesidad de ayudar a su familia.

Actualmente, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS, 2021)) habilitó EmpleaPy (<https://emplea.mtess.gov.py/>) una página web de intermediación laboral donde actualmente se ofrecen más de 300 vacancias activas en diversos rubros y diferentes zonas del país. La oferta es variada y muchos trabajos no requieren experiencia anterior, por ende, son ideales para buscar el anhelado primer empleo.

En cuanto a los datos estadísticos sobre el primer empleo en Paraguay, los mismos revelan una situación compleja, caracterizada por la alta informalidad y la dificultad de acceso a oportunidades laborales para los jóvenes. De acuerdo con Insaurralde y Tello (2023 p.24) en su trabajo denominado Transición del empleo juvenil en Paraguay del entonces Ministerio de Hacienda, actualmente denominado Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) se analizaron los siguientes datos:

- Una parte importante de los jóvenes que acceden a su primer empleo lo hacen en el sector informal. Se estima que alrededor del 90% de los jóvenes de entre 18 y 19 años inician su vida laboral en la informalidad
- La informalidad afecta en mayor medida a los hombres jóvenes (56%) que a las mujeres jóvenes (34%). Sin embargo, la desocupación es mayor entre las mujeres jóvenes (13%) que entre los hombres jóvenes (8%)
- La población juvenil (15-29 años) económicamente activa en Paraguay supera el millón de personas. Sin embargo, una parte importante de esta población se encuentra desocupada o subocupada
- La tasa de desocupación juvenil en Paraguay se sitúa alrededor del 10%, siendo mayor entre las mujeres jóvenes
- Un porcentaje importante de jóvenes en Paraguay combina el estudio con el trabajo (alrededor del 19%), lo que refleja la necesidad de generar ingresos para continuar con su formación o para contribuir al sustento familiar

- Un porcentaje considerable de jóvenes se dedica solo a estudiar (alrededor del 20%), mientras que otro porcentaje (alrededor del 13%) no estudia ni trabaja, lo que representa un desafío en términos de inclusión social y desarrollo del capital humano.

Tipos de políticas sociales para la generación del primer empleo

Las políticas sociales para la generación del primer empleo son esenciales para ayudar a los jóvenes a integrarse al mercado laboral. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS, 2021) existen programas que están diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los jóvenes, haciéndolos más aptos para el mercado laboral. Incluyen cursos técnicos, prácticas profesionales y programas de aprendizaje. Al respecto, Dalles (2013) indica que algunos gobiernos ofrecen incentivos fiscales a las empresas que contraten a jóvenes sin experiencia. También pueden proporcionar subsidios para la creación de nuevos empleos o para la contratación de jóvenes en sectores específicos.

En Paraguay, la Ley No. 1980/02 establece los Contratos de primer empleo con normas para la contratación de jóvenes, asegurando derechos laborales y condiciones justas, siendo su objetivo principal regular, incentivar y fomentar el empleo juvenil. Es importante que las políticas de primer empleo también consideren la inclusión y la equidad de género, asegurando que todos los jóvenes, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de acceso al empleo.

Dalles (2013) también señala que es necesario fomentar el espíritu emprendedor entre los jóvenes puede ser una forma efectiva de generar empleo. Los programas de emprendimiento ofrecen apoyo financiero, mentoría y capacitación para que los jóvenes puedan iniciar sus propios negocios.

Desafíos de la implementación de políticas sociales para la generación del primer empleo en

Paraguay

Para Zacarias Doldan (2021, p.64) existen diversos desafíos que dificultan la implementación de políticas sociales efectivas para la generación del primer empleo en Paraguay. Algunos de estos desafíos incluyen:

- Falta de recursos financieros: el gobierno de Paraguay no cuenta con suficientes recursos financieros para implementar programas de gran escala para la generación del primer empleo.
- Debilidad institucional: las instituciones responsables de implementar las políticas sociales para el empleo juvenil no siempre tienen la capacidad o los recursos necesarios para hacerlo de manera efectiva.
- Falta de coordinación entre diferentes actores: a menudo no existe una coordinación adecuada entre los diferentes actores involucrados en la implementación de las políticas sociales para el empleo juvenil, lo que puede dificultar su efectividad.

Por su parte, Ovando (2017, p. 16) en una investigación sobre los Desafíos del empleo juvenil en Paraguay, plantea que los principales desafíos consisten en disminuir el desempleo y el sub empleo juvenil, como también la elevada informalidad en el mercado laboral. Realiza un análisis que tienen relación tanto con políticas macro y micro orientadas al acceso laboral, la reducción del subempleo y la formalización del empleo juvenil.

- Paraguay ha experimentado un crecimiento económico sostenido en los últimos años, lo cual ha generado más oportunidades laborales para los jóvenes. Sin embargo, este crecimiento se concentra principalmente en sectores como la agricultura empresarial, que no requieren una gran cantidad de mano de obra. Por otro lado, los jóvenes se

concentran en empleos de comercio y servicios, mientras que el sector industrial aún no demanda suficiente mano de obra juvenil.

- Paraguay ha logrado reducir significativamente sus índices de pobreza en los últimos 15 años. Este progreso se atribuye al crecimiento económico, la mejora en el acceso a salud y educación, y programas sociales específicos. El gobierno ha implementado el programa "Sembrando Oportunidades" para combatir la pobreza, enfocándose en políticas de empleo para las poblaciones más vulnerables.
- El Gobierno cuenta con programas para mejorar la oferta laboral juvenil y para promover el emprendedurismo de los jóvenes. Entre los primeros se encuentran programas de capacitación laboral como SINAFOCAL y programas de empleos temporales para la población joven más vulnerable (Ferias de empleo temporal). Entre los segundos, el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), las Escuelas Agrícolas y las Oficinas de Empleo. No se conoce el impacto de estos programas, desarrollados, ya a partir de más de una década, sobre las oportunidades de empleo. Además, varios de estos programas se concentran en zonas urbanas muy específicas y no se extienden a todo el país.
- La ley que regula el funcionamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), y la ley de inserción al empleo juvenil, promueven, por un lado, la flexibilización laboral para la incorporación de jóvenes a las empresas, y por el otro, una discriminación positiva para la incorporación de jóvenes vulnerables a las empresas, como primer empleo. Aunque importante para la incorporación de jóvenes al empleo, las medidas de flexibilización laboral deberían ser solo aplicables para los primeros años, de manera a no fomentar la informalidad y el deterioro de la calidad del empleo.

Programas y proyectos de Paraguay para el primer empleo

- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS, 2021), a través de su ente de capacitación, el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) realizó el lanzamiento del Programa de Primer Empleo que prevé el desarrollo de un curso de 250 horas para preparar a los jóvenes sobre diversas habilidades para el acceso al mercado laboral.

El curso denominado Preparación para el Primer Empleo será impartido mediante la plataforma e-learning del Programa de Capacitación a Distancia (PROCADIS) del SNPP. El objetivo principal de la capacitación es identificar las habilidades y destrezas de cada participante aplicando técnicas necesarias para la obtención de su primera experiencia exitosa en el campo laboral.

- Plan Nacional de Empleo 2022-2026: tiene por objetivo fomentar el empleo decente impulsando políticas y acciones que contribuyan a la reactivación y el crecimiento económico, la estimulación de la demanda, la reconversión laboral, el potenciamiento de adecuadas habilidades y competencias, la intermediación laboral y el fortalecimiento institucional en un contexto inclusivo y sostenido.
- Formación en línea en Competencias Digitales y Blandas para mejorar la Empleabilidad de Jóvenes del Paraguay, una iniciativa de alianza estratégica entre interinstitucional, liderada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en coordinación con la Universidad del Cono Sur de las Américas (UCSA) y la colaboración del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) mediante el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP, 2024).
- Estemos Abiertos 2.0: Coca-Cola Paraguay junto con la Fundación Paraguaya llevan adelante el programa Estemos Abiertos desde el año 2020, con el propósito de

reactivar la economía de pequeños comercios, almacenes, despensas y copetines, afectados por las medidas sanitarias de prevención del Covid-19, a través del desembolso de microcréditos y capacitaciones. (Revista Plus, 2023)

- Arandú Renda: es la Plataforma de Capacitación a Distancia PCD, es el soporte virtual de los programas de capacitación desarrollados por el Viceministerio de MIPYMES con el objetivo de fortalecer las capacidades empresariales de emprendedores y empresarios para gestionar con éxito un negocio.
- La formación profesional: la promulgación de la Ley N° 5115/13 de creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Ley N° 1265/1987 que modifica la Ley N° 253/71 y que crea el Servicio Nacional de Promoción Profesional

Marco Legal

El marco legal sobre desempleo juvenil y primer empleo en Paraguay se basa en diversas normativas que regulan la inclusión laboral, los derechos de los jóvenes trabajadores y las políticas para promover el empleo.

Constitución Nacional de la República del Paraguay (1992)

Artículo 86 – Del derecho al trabajo

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Artículo 87 – Del pleno empleo

El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.

Artículo 88 – De la no discriminación

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 95 – De la seguridad social

El sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población. Los servicios del sistema de seguridad social podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos estarán supervisados por el Estado. Los recursos financieros de los seguros sociales no serán desviados de sus

finances específicos; estarán disponibles para este objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio.

Convenios Organización Internacional del Trabajo – OIT

Los Convenios de la OIT ratificados por Paraguay y vinculados al presente documento son los siguientes:

Convenio OIT N° 102 sobre la seguridad social (norma mínima).

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), es el convenio faro de la OIT sobre este tema, puesto que es el único instrumento internacional, basado en principios fundamentales de seguridad social, que establece normas mínimas aceptadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social. Estas ramas son:

- a) asistencia médica
- b) prestaciones monetarias de enfermedad
- c) prestaciones de desempleo
- d) prestaciones de vejez
- e) prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional
- f) prestaciones familiares
- g) prestaciones de maternidad
- h) prestaciones de invalidez
- i) prestaciones de sobrevivientes

Convenio OIT N° 122 sobre la política del empleo

Artículo 1

Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo,

todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Convenio OIT N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto

Código del Trabajo Ley N° 213/91

Artículo 9: El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia. No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

Artículo 105: Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional... De acuerdo con la naturaleza del aprendizaje y para ciertos trabajos, la autoridad competente podrá establecer el monto de un salario mínimo cuyo monto en dinero en efectivo no podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual.

Ley N° 1980/2002 – Del primer empleo

Capítulo I – Disposiciones Generales

Artículo 1°. – Esta Ley tiene por objeto establecer normas para regular, incentivar y fomentar el empleo juvenil, concerniente a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

Artículo 2°. – Estarán sujetos a las disposiciones de esta Ley:

- a) los jóvenes de quince a veintiocho años de edad;
- b) los profesionales recién recibidos que nunca hayan prestado servicios en relación de dependencia, que no sean mayores de veintiocho años; y,
- c) todos los empleadores inscriptos ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, incluidas las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 3°. – Para que las empresas puedan incorporar personal en cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente Ley y obtener los correspondientes beneficios deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) estar inscriptas en el Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y en el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia y acreditar en la misma estar en situación regular de pagos con el aporte patronal en materia de seguridad social;

- b) no haber efectuado, en los sesenta días anteriores al pedido de contratación, reducción de personal, ni despidos sin justa causa;
- c) que tengan por lo menos un año de actividad en el país; y,
- d) que el porcentaje de contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en la presente Ley no exceda el 20% (veinte por ciento) del total de los trabajadores de la empresa.

En el caso de pequeñas y medianas empresas que ocupen hasta cinco trabajadores no podrán incorporar más de un contratado en las condiciones previstas en la presente Ley.

Artículo 4°. – Las personas que deseen ser contratadas bajo este régimen, se inscribirán en el Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y en el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, debiendo presentar los siguientes documentos:

- a) cédula de identidad;
- b) antecedentes policiales;
- c) constancia de la Autoridad Administrativa del Trabajo o de la Organización de Seguridad Social de no haber estado inscripto como trabajador anteriormente;
- d) los mayores de dieciocho años, los títulos correspondientes a los estudios cursados;
- e) si es menor, deberá contar con la autorización escrita de sus padres o del representante legal; y,
- f) datos personales.

Capítulo II – Reglas para la contratación del primer empleo

Artículo 5°. – Los contratos de primer empleo podrán ser convenidos entre empleadores y trabajadores de hasta veinte y ocho años de edad, en busca de su primer empleo.

Artículo 6°. – El contrato de primer empleo deberá pactarse por escrito, debiendo constar expresamente las tareas a realizar y su duración, la que no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de los doce meses.

Artículo 7°. – Ningún trabajador amparado por la presente Ley podrá prestar servicios en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses bajo el régimen establecido en esta Ley.

Artículo 8°. – El contrato de primer empleo podrá concertarse cuando el joven trabajador mayor de dieciocho años acredite haber egresado de las instituciones educativas de enseñanza media, técnica, comercial o docente o de las universidades.

Artículo 9°. – El puesto de trabajo y la práctica laboral deberán ser, en todos los casos, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el trabajador en su primer empleo.

Artículo 10°.- Los empleadores deberán informar al Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y al Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia el término del contrato al año o en su caso la continuación del mismo ya sujeto a las normas del Código del Trabajo. Este informe deberá contener la experiencia adquirida por el trabajador en el puesto, así como su asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

Capítulo III – Derechos y Obligaciones

Artículo 11°.- Los derechos y obligaciones de los sujetos del contrato se regirán por las normas del Código del Trabajo, salvo las condiciones expresamente establecidas en esta Ley.

Capítulo IV – Terminación del Contrato

Artículo 12°.- El contrato de primer empleo terminará por las siguientes causas:

- a) cumplimiento del plazo pactado en el contrato;
- b) el despido del trabajador por el empleador con causa justificada, conforme a lo dispuesto en el Artículo 81 del Código del Trabajo;
- c) el retiro del trabajador por causas justificadas, de conformidad al Artículo 84 del Código del Trabajo;
- y,
- d) las demás causales establecidas en el Artículo 78 del Código del Trabajo.

Artículo 13°.- En caso de que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa antes de cumplido el plazo pactado, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a la remuneración por los meses faltantes para completar dicho plazo.

Capítulo V – De las Jornadas Laborales

Artículo 14°.- Los jóvenes mayores de quince años y menores de dieciocho años no podrán trabajar más de seis horas diarias ni treinta y seis semanales.

Los mayores de dieciocho años tendrán una jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Quedarán excluidos de esa limitación de la jornada de trabajo los trabajadores que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia, así como los que cumplen su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas.

Artículo 15°.- Los trabajadores menores de dieciocho años no serán empleados durante la jornada nocturna, específicamente entre las 20:00 y las 06:00 horas.

Artículo 16°.- Los trabajadores excluidos del Artículo 14 tendrán derecho al pago de las horas extraordinarias de labor, aplicándose lo dispuesto en el Artículo 234 del Código del Trabajo.

Capítulo VI – Remuneración

Artículo 17°.- Los trabajadores contratados bajo el régimen de esta Ley percibirán el salario mínimo legal, de acuerdo a las horas trabajadas, salvo las excepciones establecidas por Ley.

Capítulo VII – Exoneraciones e Incentivos

Artículo 18°.- Los empleadores estarán exonerados respecto de los trabajadores contratados bajo el régimen de esta Ley, de:

- a) aporte jubilatorio;
- b) aporte a los Organismos de Seguridad Social sobre la remuneración percibida por el trabajador en caso de que sea menor al salario mínimo por motivos excepcionales, previstos en la Ley;

- c) asignación familiar;
- d) indemnización por preaviso; y,
- e) vacaciones.

Artículo 19°.- Los empleadores deducirán del impuesto a la renta, el aporte de las jubilaciones y pensiones que correspondería al trabajador contratado bajo el régimen de esta Ley, por más que se encuentren exonerados del mencionado aporte.

Capítulo VIII – Evaluación

Artículo 20°.- El Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia evaluarán cada dos años, junto con las empresas beneficiadas por esta Ley, los resultados de su aplicación y elevarán un informe al Ministerio de Justicia y Trabajo.

Capítulo IX – Multas y Sanciones

Artículo 21°.- Los empleadores que contraten más empleados que el mínimo legal dispuesto por esta ley serán pasibles de una multa de seis salarios mínimos mensuales, y la prohibición de seguir contratando bajo las normas de esta Ley.

Artículo 22°.- Los empleadores que mantengan a los trabajadores bajo el régimen de esta Ley habiéndose cumplido el plazo legal de la contratación, serán pasibles de una multa de doce salarios mínimos mensuales, y la prohibición de seguir contratando bajo las normas de esta Ley.

Artículo 23°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a los veintitrés días del mes de mayo del año dos mil dos, quedando sancionado el mismo, por la Honorable Cámara de Diputados a los veintinueve días del mes de agosto del año dos mil dos, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 211 de la Constitución Nacional.

Ley N° 4951 de inserción al empleo juvenil

Artículo 1°. – Esta Ley tiene como objeto establecer normas para fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal por medio de diferentes modalidades y crear las condiciones propicias para disminuir las inequidades existentes que afectan a hombres y mujeres jóvenes en relación con sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado laboral.

Artículo 2°. – Las modalidades para la inserción en el empleo formal y capacitación, son tipos especiales de contrato que relacionan al joven con el mercado laboral.

Artículo 3°. – Son modalidades para la inserción al empleo juvenil contemplada en esta Ley:

- a) La capacitación laboral;
- b) La práctica laboral;
- c) La beca de trabajo;
- d) El contrato de primer empleo formal; y,
- e) Contrato de aprendizaje

Artículo 4°. – Están sujetos a las disposiciones de esta Ley:

- a) Los jóvenes, hombres y mujeres, desde los dieciocho años hasta los veintinueve años de edad; y,
- b) Los empleadores

Artículo 5°. – Las modalidades denominadas beca de trabajo, contrato de primer empleo formal y contrato de aprendizaje, serán para uso exclusivo de las y los jóvenes que integren alguno de los siguientes grupos:

- a) Jóvenes discapacitados, con al menos un 33% (treinta y tres por ciento) de discapacidad certificada por la Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS).
- b) Jóvenes cuyo hogar se encuentre dentro del 20% (veinte por ciento) más pobre del país.

- c) Mujeres jóvenes pertenecientes al 30% (treinta por ciento) de hogares más pobres del país.
- d) Jóvenes con hijos a cargo que sean jefes o jefas de hogar o del núcleo familiar (en el caso de hogares extendidos) y pertenecientes al 30% (treinta por ciento) de hogares más pobres del país.
- e) Jóvenes que una de sus 2 (dos) últimas ocupaciones fueran trabajadora o trabajador doméstico o hubiesen estado más de 1 (un) año en dicha ocupación.
- f) En la reglamentación de la presente Ley, se detallará la forma de certificar que los beneficiarios cumplan con las características establecidas.

Artículo 6°. – El número máximo de beneficiarios de todas las modalidades comprendidas en esta Ley no podrá exceder del 20% (veinte por ciento) del total de los trabajadores de la empresa.

Artículo 7°. – En caso de que exista más de 1 (un) joven contratado bajo el régimen establecido en la presente Ley, el 50% (cincuenta por ciento) de los mismos deberá ser mujeres. El número se determinará en razón de 1 (un) joven contratado bajo esta Ley por cada 20 (veinte) trabajadores y uno adicional por fracción de 10 (diez) o superior que no exceda de 20 (veinte). No contabilizarán en los cupos las y los jóvenes contratados por las siguientes modalidades: práctica laboral, beca de trabajo y capacitación laboral.

Artículo 8°. Podrán contabilizar como parte de los contratados bajo el régimen establecido por la presente Ley, los jóvenes que se encuentren contratados en la empresa siempre que se cumplan con las siguientes características:

1.- Con respecto a las y los jóvenes:

- a) Deben pertenecer a los grupos estipulados en el Artículo 5°.
- b) Ganar igual o más que el salario mínimo.
- c) Tener cobertura de salud y aportes a la seguridad social.

2.- Con respecto a las empresas, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse inscriptas en el Viceministerio del Trabajo y Seguridad Social y acreditar en el mismo estar en situación regular de pagos con el aporte patronal en materia de seguridad social, con las respectivas planillas de aporte mensual;
- b) Tener por lo menos 1 (un) año de actividad en el país; y,
- c) Estar inscriptas como contribuyente y encontrarse en situación regular de cumplimiento con sus obligaciones tributarias.

Artículo 9°.- Las empresas podrán contratar a los beneficiarios bajo la capacitación laboral o práctica laboral y luego bajo el régimen del contrato del primer empleo, siempre y cuando sean jóvenes con los requisitos planteados en el Artículo 5°.

Artículo 10.- La Autoridad Administrativa del Trabajo, por medio de sus oficinas especializadas en las modalidades en la presente Ley, deberá orientar y facilitar todos los trámites de los diferentes actores, inclusive con el llenado y registro de los diferentes formularios. Adicionalmente, la autoridad del trabajo creará bolsas de potenciales beneficiarios para cada modalidad y especialmente de cada uno de los grupos estipulados en el Artículo 5°.

Artículo 11. La Autoridad Administrativa del Trabajo, por medio de sus oficinas especializadas, generará los mecanismos para auditar cualquiera de las modalidades de la presente Ley.

Artículo 12.- En caso de incumplimiento de algunos de los artículos de las modalidades contempladas en la presente Ley, el empleador será pasible de una multa de hasta 3 (tres) salarios mínimos mensuales.

Artículo 13.- Todas las aplicaciones que se hagan de las modalidades de la presente Ley, deberán ser comunicadas a la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 14.- Cuando la extinción de la relación laboral se deba a la expiración normal del plazo acordado en las modalidades consagradas en la presente Ley, los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización alguna establecida en las normas laborales vigentes.

Artículo 15.- El empleador estará obligado a entregarle al trabajador, a la terminación de cualquiera de las modalidades de la presente Ley, una carta de trabajo donde se especifiquen las funciones inherentes al cargo desempeñado, el tiempo de duración del contrato y las habilidades y destrezas desarrolladas como consecuencia de la experiencia laboral adquirida. La Autoridad Administrativa del Trabajo proporcionará los formularios de la carta de trabajo tipo. Dicha carta deberá ser entregada como máximo a los 15 (quince) días de terminada la relación contractual, en caso de incumplimiento, tendrá una multa de 2 (dos) salarios mínimos que integrarán el fondo de subsidio de la presente Ley.

Artículo 16.- Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente Ley, ningún trabajador o trabajadora podrá ser contratado bajo la misma modalidad contractual, por la misma o distinta empresa.

Artículo 17.- Si el empleador rescindiere unilateralmente la relación laboral, sin causa justificada, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otra empresa. En estos casos, el empleador deberá abonar la indemnización correspondiente al trabajador y será multado con 2 (dos) salarios mínimos que integrarán el fondo de subsidio de la presente Ley.

Artículo 18.- Las modalidades de la presente Ley terminan por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento del plazo pactado en el contrato;
- b) El despido del trabajador o trabajadora por el empleador con causa justificada;
- c) El retiro del trabajador o trabajadora por causas justificadas, de conformidad al Artículo
- d) 84 del Código del Trabajo;
- e) Las demás causales establecidas en el Artículo 78 del Código del Trabajo;

- f) Por muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato;
- g) Por la muerte del trabajador o trabajadora;
- h) Por la renuncia escrita del trabajador o trabajadora;
- i) Por abandono del trabajo.

Artículo 19.- Los derechos y obligaciones de los sujetos del contrato se regirán por las normas del Código del Trabajo, salvo las condiciones expresamente establecidas en esta Ley.

Artículo 20.- Los contratos previstos en la presente Ley se rescindirán sin responsabilidad alguna para las partes por causa justificada comunicada a la Autoridad Administrativa del Trabajo, durante el período de prueba en las modalidades que lo contemplan.

Artículo 21.- Las y los jóvenes beneficiarios de cualquiera de las modalidades contempladas en la presente Ley, deberán asistir a una capacitación sobre sus derechos laborales y no discriminación en el trabajo, que no podrá ser inferior a 10 (diez) horas.

Dicha capacitación estará bajo la coordinación de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 22.- Para los hijos menores de 10 (diez) años de edad de las y los jóvenes beneficiarios de cualquiera de las modalidades contempladas en la presente Ley, el Estado deberá garantizar la existencia de un servicio de guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. El Estado podrá definir en cada caso la forma de brindar el servicio dentro de las siguientes opciones:

- a) El Estado presta directamente el servicio de guardería;
- b) Otorga un subsidio adicional a las y los jóvenes equivalentes al costo promedio del servicio de guardería por cada hijo;
- c) Realizar acuerdos con guarderías privadas para que presten el servicio;
- d) Alianzas Públicas Privadas, empresas, municipios, gobernaciones, etc.

En la reglamentación de esta Ley o por resoluciones especiales, se determinarán las condiciones mínimas para implementar el servicio de guardería por medio de las opciones antes mencionadas.

Artículo 23.- Para todas las modalidades de la presente Ley, con excepción de las modalidades de Capacitación Laboral y Práctica Laboral, las y los jóvenes deberán contar con seguro médico del Instituto de Previsión Social (IPS), el beneficio de maternidad según lo estipulado en la legislación laboral y aporte a la jubilación que será del 9% (nueve por ciento) del salario. En las modalidades de Capacitación Laboral y Práctica Laboral, las empresas deberán otorgar un seguro médico privado a las y los jóvenes.

Artículo 24.- La Autoridad Administrativa del Trabajo implementará un sello de reconocimiento de responsabilidad social a las empresas que utilicen las modalidades contempladas en la presente Ley, de acuerdo con los criterios que dicha autoridad fijará. El Viceministro de Trabajo y Seguridad Social comunicará periódicamente a la sociedad la lista de empresas que en mayor cantidad y mejores condiciones facilitan la inserción laboral juvenil por medio de las modalidades previstas en la presente Ley. En la reglamentación de esta Ley o por resoluciones especiales, se determinarán las formas adicionales de implementar dicho sello de reconocimiento.

Artículo 25.- A iguales ofertas, tendrán preferencia en las licitaciones públicas las empresas que accedan al sello de reconocimiento de responsabilidad social. La Dirección Nacional de Contrataciones Públicas velará por el cumplimiento de esta disposición. **Artículo 26.-** El Ministerio de Hacienda recomendará el monto del fondo inicial para el subsidio de la presente Ley. Para fijar el límite de dicho fondo, el Ministerio de Hacienda contará con la asesoría de la Autoridad Administrativa del Trabajo y el Viceministerio de la Juventud.

Artículo 27.- La presente Ley autoriza a los empleadores a contratar anualmente un máximo equivalente al 5% (cinco por ciento) de su planilla de trabajadores, bajo las modalidades previstas en la

presente Ley. En caso de que el fondo previsto para el subsidio de la misma se agote, los empleadores no podrán acceder al subsidio por dicho año, debiendo esperar al año siguiente para utilizar los beneficios otorgados por la presente Ley para realizar nuevas contrataciones.

Artículo 28.- La Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil, por medio de su Consejo Tripartito (sindicatos, empresarios y el gobierno a través del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social y el viceministro de la Juventud presidida por la Autoridad Administrativa del Trabajo. Evaluará cada año los resultados de la aplicación de la presente Ley, incluyendo definiciones de casos particulares cuando corresponda. El informe de Evaluación Anual será presentado ante el Ministerio de Hacienda, quien conjuntamente con la Autoridad Administrativa del Trabajo recomendarán el monto del nuevo fondo anual para el subsidio de la presente Ley que será elevado al parlamento.

Título II – Modalidades Capítulo I – De la capacitación laboral y aprendizaje

Artículo 29.- Definición. La capacitación laboral es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ser entrenados, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Artículo 30.- Finalidad. Mediante esta modalidad, se dan facilidades a las empresas a fin de que las mismas capaciten a las y los jóvenes, de acuerdo con sus formas específicas de operar antes de otorgarles un empleo.

Artículo 31.- Por el Convenio de Capacitación Laboral, la empresa se obliga a brindar facilidades al joven para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral previamente definido por la empresa anualmente.

La empresa deberá planificar y diseñar los programas, así como evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a su reglamentación y normatividad.

Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, ésta necesita incrementar el porcentaje de beneficiarios de capacitación, la misma deberá diseñar un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral y presentarlo a la Autoridad Administrativa del Trabajo. En caso de ser aprobado, esta determinará el monto en que puede incrementarse el porcentaje de capacitados.

La Autoridad Administrativa del Trabajo podrá auditar los convenios realizados por las empresas para verificar su validez y evitar convenios de excesiva duración para el nivel de complejidad de la práctica.

Artículo 32.- Contenido del Programa El Programa de Capacitación Laboral debe contemplar, como mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
- b) La capacitación deberá ser en formato teórico y práctico. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinada por la empresa.
- c) La Autoridad Administrativa del Trabajo por medio de la Dirección General de Empleo, deberá orientar y facilitar todos los trámites de los diferentes actores, inclusive con la formulación de los programas de capacitación laboral y el llenado y condiciones de las diferentes formas tipo a simple solicitud conjunta del empresario y del joven.

Adicionalmente, para cada Programa de Capacitación Laboral, la Autoridad Administrativa del Trabajo estudiará con la empresa las posibilidades de apoyo de la institución de formación profesional para reducir los costos del Programa.

- d) Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones. Los plazos sugeridos serán presentados por la empresa ante la
 - e) Autoridad Administrativa del Trabajo, quien será la encargada de aprobarlos.
- 5.- Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral.

- f) Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.
- g) La duración de la capacitación no podrá superar las 120 (ciento veinte) horas, salvo expresa autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo.
- h) La empresa otorgará un estipendio equivalente al 15% (quince por ciento) del salario mínimo para cubrir los gastos de transporte. Adicionalmente, el empleador deberá cubrir los costos de alimentación 20% (veinte por ciento) del salario mínimo cuando la jornada laboral supere las cuatro horas en la empresa.

Artículo 33.- Las modalidades de capacitaciones a empleos de baja calificación (como ordenanzas, recepcionistas, etc.) deberán ser aprobadas en forma extraordinaria por la Autoridad Administrativa del Trabajo, solo si a criterio de ésta tienen una ventaja relevante de capacitación para el joven, de acuerdo con sus credenciales educativas e historial laboral.

Las empresas deberán presentar sus programas a la Autoridad Administrativa del Trabajo para su autorización. La Autoridad del Trabajo deberá pronunciarse en el plazo de

15 (quince) días de haberse ingresado oficialmente la solicitud.

En la reglamentación de la presente Ley, se definirá el formulario a llenar para definir el programa de capacitación. La Autoridad Administrativa del Trabajo definirá cuáles son los empleos de baja calificación.

Artículo 34.- En caso de que el joven muestre un buen desempeño, podrán desarrollar un contrato por 3 (tres) meses, donde la remuneración será del 100% (cien por ciento) del salario mínimo, rigiendo para el efecto un subsidio por parte del Estado, equivalente al 30% (treinta por ciento) de la remuneración correspondiente.

El subsidio se otorgará siempre y cuando las y los jóvenes integren algunos de los grupos estipulados en el Artículo 5°.

Capítulo II – Practica Laboral

Artículo 35.- Definición. La Práctica Laboral en la empresa es una modalidad que se realiza en las unidades productivas de las empresas que buscan relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo. En ella se actualiza y contrasta lo aprendido en el Centro de

Formación y aplicación de la dinámica de los procesos productivos.

Artículo 36.- Beneficiarios. Son beneficiarios de esta modalidad los alumnos y egresados de las Instituciones de Formación Profesional que la Autoridad Administrativa del Trabajo entienda pertinente.

Artículo 37.- Finalidad. Mediante esta modalidad, se busca que el beneficiario refuerce la capacitación adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

Artículo 38.- Del Convenio de Práctica Laboral. La Práctica Laboral en la empresa se realiza mediante un Convenio de Práctica que se celebra entre:

- a) Una empresa.
- b) Uno o más alumnos o egresados de una institución de formación.

En dicho convenio, puede intervenir adicionalmente el Centro Educativo o una Institución de Formación Profesional facultada para realizar esta modalidad.

Por el Convenio de Práctica Laboral, la empresa se obliga a:

- a) Brindar facilidades al beneficiario para que realice su práctica, mediante la ejecución de tareas productivas vinculadas al programa de los estudios cursados del cuál es beneficiario el alumno o el egresado.
- b) Pagar una remuneración al practicante, la cual no podrá ser menor al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo vigente.

Por su parte, el beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de esta.

La Autoridad Administrativa del Trabajo tiene la obligación de apoyar y asesorar a los actores en el diseño y la planificación del Plan Específico de Práctica Laboral, en consulta y acuerdo con la institución de formación profesional, la empresa y el joven.

La duración de la práctica laboral no podrá ser menor a 80 (ochenta) horas ni mayor a 180 (ciento ochenta) horas efectivas en la empresa, la extensión en meses se pactará entre el joven y la empresa, con la participación de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Capítulo III – La beca de trabajo

Artículo 39.- Definición. La beca de trabajo es una modalidad que posibilita que las y los jóvenes pertenecientes a sectores sociales más vulnerables, de acuerdo con los criterios especificados en esta Ley, se vinculen a un medio laboral y realicen una adecuada experiencia de trabajo, a través de subsidios otorgados por distintos tipos de instituciones.

Artículo 40.- Beneficiarios. Podrán ser beneficiarios de las Becas de Trabajo las y los jóvenes pertenecientes a los grupos estipulados en el Artículo 5°.

Artículo 41.- Origen de los fondos. Los subsidios para la remuneración del becario podrán ser aportados por el Estado, Organizaciones no Gubernamentales y Agencias de Cooperación Internacional.

Artículo 42.- Monto de la remuneración. La remuneración del becario no podrá ser menor al 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente. Al menos el 45% (cuarenta y cinco por ciento) de dicho monto correrá a cargo del Cooperante o Benefactor; el Estado cubrirá un máximo del 30% (treinta por ciento) y el empleador cubrirá un mínimo del 25% (veinticinco por ciento). Salvo que el empleador decida cubrir un porcentaje mayor de la remuneración del joven. Cuando el Estado es el empleador deberá garantizar el pago del equivalente al 100% (cien por ciento) del salario mínimo, pero podrá contar con aportes de Cooperantes o Benefactores.

Artículo 43.- Todas las becas en los organismos públicos serán administradas bajo las características contempladas en la presente modalidad.

Capítulo IV – El contrato de primer empleo formal

Artículo 44.- Esta modalidad tiene como objetivo establecer normas para regular y fomentar la primera inserción laboral formal.

Artículo 45.- Están sujetos a las disposiciones de esta modalidad:

- a) Las y los jóvenes de dieciocho años hasta veintinueve años de edad, que no registren en su historial laboral aportes formales continuos por el plazo de 1 (un) año o más; y,
- b) Todos los empleadores.

Artículo 46.- Las personas que deseen ser contratadas bajo este régimen, se inscribirán en la Dirección General de Empleo del Ministerio de Justicia y Trabajo, debiendo presentar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Identidad Civil;
- b) Constancia de la Autoridad Administrativa del Trabajo o de la Organización de Seguridad Social de no haber estado inscripto como trabajador o trabajadora formal anteriormente por un plazo continuo de 1 (un) año o más, o en ausencia de esta, la declaración jurada del interesado/a; y,
- c) Datos personales.

Artículo 47.- El contrato de primer empleo deberá pactarse por escrito, debiendo constar el tipo de tareas a realizar y su duración. La Autoridad Administrativa del Trabajo proporcionará los formularios de contratación tipo.

Artículo 48. Se otorgará un subsidio solamente si el contrato es mayor de 8 (ocho) meses. El tiempo máximo de subsidio será de 12 (doce) meses. El resto del tiempo contemplado en el contrato se regirá por lo establecido en la legislación laboral. Pero se contabilizará dentro del porcentaje de jóvenes contratados que estipula esta Ley en su Artículo 7°.

Artículo 49.- Las partes contratantes podrán acordar un período de prueba no superior a 90 (noventa) días, los que serán contados como parte del plazo máximo de subsidio.

Artículo 50.- En caso de que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, antes de cumplido el plazo pactado, deberá abonar al trabajador o trabajadora la indemnización que garantiza la legislación laboral. En estos casos, el empleador será multado con 2 (dos) salarios mínimos que integrarán el fondo de subsidio de la presente Ley.

Artículo 51.- Las y los jóvenes sujetos al Contrato del Primer Empleo tendrán una jornada de hasta 8 (ocho) horas diarias y un máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales. Las horas adicionales deberán pagarse, de acuerdo con lo estipulado por la legislación vigente. Quedan excluidos de esa limitación de la jornada de trabajo, los trabajadores que desempeñen funciones discontinuas que requieran su sola presencia.

Artículo 52.- Los trabajadores excluidos del artículo anterior tienen derecho al pago de horas extraordinarias de labor, aplicándose lo dispuesto en el Artículo 234 del Código del Trabajo.

Artículo 53.- Los trabajadores contratados bajo el régimen de esta modalidad no podrán percibir menos del equivalente al 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente, de acuerdo con las horas trabajadas, salvo las excepciones en esta ley.

Artículo 54. El Estado otorgará un subsidio equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) del salario mínimo. Se dará preferencia para otorgar los beneficios establecidos por esta Ley a los empleadores que generen al menos 10 (diez) nuevos puestos de trabajo.

Capítulo V – El contrato de aprendizaje

Artículo 55.- Definición El Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe por métodos prácticos, por sí o por otro, una profesión u oficio.

Artículo 56.- Las y los jóvenes beneficiarios de esta modalidad podrán tener o no formación específica previa.

Artículo 57.- Los trabajadores contratados bajo el régimen de esta modalidad percibirán un monto equivalente a no menos del 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente, de acuerdo con las horas trabajadas, salvo las excepciones establecidas en esta Ley.

Artículo 58.- Del Convenio del Contrato de Aprendizaje El Contrato de Aprendizaje en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

- a) Una empresa
- b) Uno o más jóvenes

Dicho contrato deberá especificar claramente las condiciones acordadas por las partes, en las que se favorezca el régimen de aprendizaje.

Artículo 59.- En caso de que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, antes de cumplido el plazo pactado, deberá abonar al trabajador o trabajadora la indemnización que garantiza la legislación laboral. Se incluye especialmente como causante de despido injustificado el embarazo. En estos casos, el empleador será multado con dos salarios mínimos que integrarán el subsidio de la presente Ley.

Artículo 60. El contrato de aprendizaje debe pactarse por escrito. El aprendiz podrá beneficiarse por una sola vez por cada oficio. El plazo mínimo de contratación será de 6 (seis) meses y el máximo de 12 (doce) meses.

Artículo 61.- El Estado otorgará un subsidio equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) del salario mínimo.

Artículo 62.- Los fondos para los subsidios previstos en los Artículos 54 y 61 de la presente Ley provendrán del aporte patronal establecido en el inciso f) del Artículo 7° de la Ley N° 1652/00 “Que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral”.

La formación profesional

Ley N° 5115/13 de creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Artículo 3: los objetivos son Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

Artículo 4: su competencia es ejercer la regulación administrativa y de contralor de lo relacionado con el trabajo, el empleo y la seguridad social.

Ley N° 1265/1987 que modifica la ley N° 253/71 “que crea el Servicio Nacional de Promoción Profesional SNPP

Artículo 2: De la creación del sistema y de la fijación de sus objetivos. Créase el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral con el objetivo de prestar a sus beneficiarios oportunidades de formación y capacitación en sus diversas modalidades, con el propósito de preparar y mejorar la calificación de los beneficiarios que requiera el país en todos los niveles ocupacionales y que la oferta de bienes y servicios sea competitiva y adecuada a un proceso de modernización y de reestructuración económica del Estado.

Marco Conceptual

En este apartado se desarrollaron los conceptos generales importantes para el trabajo de investigación.

Características de los jóvenes desempleados: se refiere a las particularidades generales que cada joven desempleado representa. Algunos pueden tener más dificultades que otros para encontrar un trabajo, y algunos pueden contar con más recursos o apoyo para afrontar esta situación. Sin embargo, estas características comunes permiten entender mejor esta problemática de modo a diseñar políticas públicas que ayuden a los jóvenes a integrarse en el mercado laboral. (OIT, 2020)

Consecuencias del desempleo juvenil: repercusiones que afectan tanto a nivel individual como social de los jóvenes pudiendo provocar aumento de la depresión, sentimientos de inseguridad y fracaso, pérdida de autoestima, deterioro de las relaciones familiares y sociales, y una experiencia de degradación social. Además, el desempleo juvenil puede llevar a una dependencia económica de las figuras parentales, dificultando la transición a la vida adulta y afectando las perspectivas laborales futuras. (Yuste Gallego, 2024)

Desempleo juvenil: se refiere a la falta de empleo entre la población joven, generalmente definida como aquellos entre 15 y 24 años de edad. Para ser considerado desempleado, una persona debe estar activamente buscando trabajo, pero no tener empleo. (De La Hoz et al., 2012)

Efectos de las políticas sociales: se refieren a los impactos que tienen las medidas y programas implementados por el Estado o instituciones para mejorar el bienestar de la población. Estas políticas abarcan áreas como la educación, salud, vivienda, empleo y protección social, y su objetivo principal es reducir las desigualdades sociales, garantizar derechos fundamentales y promover la inclusión social. (Nehuén, 2024)

Generación del primer empleo juvenil: se refiere a las políticas y programas diseñados para facilitar la inserción laboral de jóvenes que buscan su primer trabajo formal. Estas iniciativas suelen incluir la

formación, capacitación y prácticas laborales que ayudan a los jóvenes a adquirir experiencia y habilidades necesarias para el mercado laboral. (Ley N° 4951/ 2013)

Políticas sociales: conjunto de acciones, programas e instrumentos que el gobierno establece para mejorar el bienestar de la población. Su objetivo es reducir la desigualdad y la pobreza, y garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a los servicios necesarios. (Morales Herrera, 2023)

Primer empleo juvenil: primera experiencia laboral formal que tiene un joven al ingresar al mercado de trabajo. Este primer empleo puede influir en el desarrollo de habilidades, la formación de redes profesionales y la estabilidad económica futura del individuo. (MTESS, 2021)

Marco Operacional

Operacionalización de las variables

Variables	Indicadores	Fuentes	Técnicas
Principales causas del desempleo juvenil	▪ Educación insuficiente ▪ Crisis económicas ▪ Falta de objetivos y desmotivación ▪ Falta de políticas sociales	▪ Jóvenes ▪ Responsable del Centro de Apoyo a Emprendedores ▪ Intendente de la Municipalidad de Pilar	▪ Cuestionario ▪ Entrevista
Principales características de los jóvenes desempleados	▪ Edad entre 15 y 24 años ▪ Niveles educativos bajos o medios ▪ Dificultades para encontrar su primer empleo ▪ Trabajos informales ▪ Trabajos temporales ▪ Trabajos mal remunerados	▪ Jóvenes ▪ Responsable del Centro de Apoyo a Emprendedores ▪ Intendente de la Municipalidad de Pilar	▪ Cuestionario ▪ Entrevista

	▪ Expectativas salariales altas en relación a las oportunidades ▪ Vulnerabilidad socioeconómica		
Consecuencias que tiene el desempleo juvenil en la vida de los jóvenes	▪ Falta de autonomía económica ▪ Baja autoestima ▪ Aislamiento social ▪ Exclusión del sistema educativo ▪ Deterioro de las relaciones familiares ▪ Aumento de la violencia ▪ Consumo de sustancias adictivas	▪ Jóvenes ▪ Responsable del Centro de Apoyo a Emprendedores ▪ Intendente de la Municipalidad de Pilar	▪ Cuestionario ▪ Entrevista
Políticas sociales implementadas por la Municipalidad de Pilar en la generación del primer empleo	▪ Proyectos municipales de empleabilidad ▪ Alianzas estratégicas para formación profesional permanente	▪ Jóvenes ▪ Responsable del Centro de Apoyo a Emprendedores	▪ Cuestionario ▪ Entrevista

	▪ Fortalecimiento de las capacidades empresariales de emprendedores ▪ Incentivo al emprendimiento y fortalecimiento empresarial	▪ Intendente de la Municipalidad de Pilar	
--	---	---	--

Capítulo III- Metodología

Descripción del lugar de estudio

Pilar es la capital del departamento de Ñeembucú y del distrito homónimo que se integra con varias compañías. La ciudad de Pilar ha sido testigo y protagonista de la historia del país, desde sus orígenes como único puerto de ingreso al Paraguay, hasta los procesos históricos, cívicos y sociales de los que sus habitantes tuvieron activa y decisiva participación. Es un centro urbano, histórico, turístico, cultural, económico e industrial, sede de la Universidad Nacional de Pilar, primera universidad pública creada en el interior del país, fundada en 1991 por iniciativa de la comunidad. Pilar fue fundada el 12 de octubre de 1779 por orden del Gobernador Intendente Pedro Mello de Portugal con el nombre Villa del Ñeembucú y cuatro años más tardes fue llamada Villa del Pilar en veneración a la Virgen del Pilar, cuyo día se celebra el mismo 12 de octubre. (Riveros Montiel, et al., 2020)

Pilar cuenta con 34.741 habitantes en total, según datos oficiales del Censo Paraguayo del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022). Esta ciudad paraguaya alberga una notable comunidad de descendientes de italianos.

Pilar se divide en un total de 32 barrios, datos obtenidos por la Secretaría de Planificación y Obras de la Municipalidad de Pilar del año 2025: General Díaz, 12 de octubre, Obrero, San Antonio, Loma Clavel, Crucecita, San Miguel, San Francisco, Puerto Nuevo, 8 de diciembre, Las Residentas, Villa Parque, San Roque González, San Lorenzo, Ytororó, San Vicente, San Alfonso, 15 de mayo, Villa Paso, Mbokajaty, San José, Guaraní, Del Este, San Rafael, Juan Pablo II, Colinas del Pilar, Barrio Aurora, San Isidro, San Quintín, La Elisa, Urbanización Bado Ñu, Mujeres Paraguayas, 21 de Septiembre.

En tanto, el área rural de Pilar se divide en seis compañías: Primera Compañía Yataity, Segunda Compañía Yataity, Tercera Compañía Yataity, Cambacúa, Valle Apu'a y Medina

Pilar es una ciudad comercial, turística e industrial. Los pobladores de la ciudad se dedican principalmente al comercio, pesca, producción láctea (bovina y caprina), y horticultura, también existen algunas fábricas lácteas en la ciudad.

En el área rural se dedican principalmente a la producción láctea (bovina), a la ganadería (bovina, ovina, y caprina), a la horticultura, a la agricultura (principalmente maíz, caña de azúcar, pasto Camerún), y en menor grado a la pesca.

En Pilar existen varios Bancos y Cooperativas, ellas son: El Banco Nacional de Fomento, Banco UENO, Banco Familiar, Banco Continental, Cooperativa Ñeembucú Limitada, Cooperativa San Juan Bautista, Cooperativa Universitaria y la Cooperativa 8 de marzo.

La Municipalidad de Pilar está ubicada en la Avenida Mariscal López esq. Alberdi, Teléfono: 0786232218 con un Centro de Atención al Ciudadano 097563504. Tiene una cantidad de 291 funcionarios, que dan funcionamiento a 4 direcciones: Dirección de Talento Humano, Dirección de Tránsito, Dirección de Catastro y Dirección de Administración y Finanzas.

Además, existen en la dependencia las siguientes Secretarías: Secretaría Privada, Secretaría General, Secretaría de Salud y Bienestar Animal, Secretaría de Patrimonio, Secretaría de Turismo, Secretaría de Planificación y Obras, Secretaría de Cultura Deportes y Juventud, Asesoría Jurídica, Secretaria de Desarrollo Social, Secretaria de Educación y Mujer.

El actual intendente es el MSc. Fernando Ramírez, acompañado de una Junta Municipal que está compuesta por 12 concejales, representada de la siguiente forma: Presidente Gerardo Valoriani, Vicepresidente: Manuela González y Secretario Mario Ferreira.



Imagen de la Municipalidad de Pilar

Tipo y método de estudio

Tipo de investigación

El trabajo de investigación se enmarcó dentro del diseño descriptivo, no experimental, transaccional, que según Tamayo y Tamayo (2008) “El método descriptivo comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. Trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentamos una interpretación correcta” (p. 46)

Diseño de investigación

El diseño de este trabajo se enmarcará dentro de los estudios no experimentales, que servirán para analizar el fenómeno en estudio. Según Hernández Sampieri et al. (2014) los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Método de investigación

Además, se utilizó la combinación de los métodos cualitativo y cuantitativo, que según refiere Hernández Sampieri et. al. (2014)

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p.535)

En cuanto al método cuantitativo, este método se utilizó a fin de representar los datos numéricos que requirió la investigación.

En cuanto al método cualitativo, este método se utilizó para describir las características de las variables estudiadas en la investigación.

Universo, población y muestra

Universo

El universo es el conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios, en el caso de la presente investigación fue la ciudad de Pilar.

Población

Según Jiménez (2008) la población objeto de estudio es aquella sobre la cual se pretende que recaigan los resultados o conclusiones de la investigación. La población estuvo conformada por jóvenes de la ciudad de Pilar con edades comprendidas entre 18 a 24 años de edad, informantes clave como 1 representante del Centro de Apoyo a Emprendedores que funciona en la Municipalidad de Pilar y el Intendente Municipalidad de la ciudad de Pilar.

Muestra

La muestra es la parte de la población que se observa directamente, se obtiene utilizando herramientas estadísticas las cuales devolverán un valor resultante de una cantidad representativa de la población. (Jiménez, 2008 p. 37).

En este caso la misma estuvo representada por 50 jóvenes de la ciudad de Pilar con edades comprendidas entre 18 a 24 años de edad, informantes clave como 1 representante del Centro de Apoyo a Emprendedores que funciona en la Municipalidad de Pilar y el Intendente Municipalidad de la ciudad de Pilar.

Tipo de muestreo

El muestreo fue de tipo intencional por estratos, que se utiliza cuando el investigador desea resaltar un subgrupo específico dentro de la población. La selección de la muestra fue al azar, es decir, cada uno de los jóvenes de una población comprendida entre 18 a 24 años tuvo la misma posibilidad de ser elegido. Esta técnica es útil en tales investigaciones porque garantiza la presencia del subgrupo clave dentro de la muestra. (Hernández Sampieri et al., 2014)

Técnicas de recolección de datos

Teniendo en cuenta los objetivos del presente trabajo de investigación se aplicaron los siguientes instrumentos de recolección de datos, la fuente consultada fue de Hernández Sampieri et al. (2014)

Cuestionario

Es un procedimiento de investigación cuantitativa en la que el investigador recopila información mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica, tabla o escrita. Este instrumento fue aplicado a jóvenes de la ciudad de Pilar con edades comprendidas entre 18 a 24 años de edad.

Entrevista

Esta técnica supone una relación directa entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos con el fin de obtener testimonios orales sobre el interés de la investigación. Este instrumento de recolección de datos en este caso se aplicó a informantes clave como 1 representante del Centro de Apoyo a Emprendedores que funciona en la Municipalidad de Pilar y al Intendente Municipalidad de la ciudad de Pilar.

Fuentes de datos

Fuentes primarias

Las fuentes primarias que se utilizaron en esta investigación, estuvieron constituidas por cuestionarios y entrevistas, que se aplicaron a jóvenes de la ciudad de Pilar, informantes clave como a la representante del Centro de Apoyo a Emprendedores que funciona en la Municipalidad de Pilar y al Intendente Municipalidad de la ciudad de Pilar.

Fuentes Secundarias

Estas fuentes estuvieron constituidas por libros, manuales, además de artículos de distintos sitios de Internet que serán de suma importancia para la elaboración del marco teórico y así tener un conocimiento más profundo del tema de investigación.

Técnicas de análisis de datos

Los datos fueron de carácter cualitativo ya que esta investigación sirvió para conocer las políticas sociales dirigidas al primer empleo implementadas por la Municipalidad de Pilar.

Además, el análisis de los datos se fundamentó en la interpretación del procesamiento de los datos mediante programas informáticos que permitieron la aplicación de datos estadísticos, a fin de determinar los distintos porcentajes de las distintas variables estudiadas en esta investigación.

Capítulo IV- Discusión y análisis de resultados

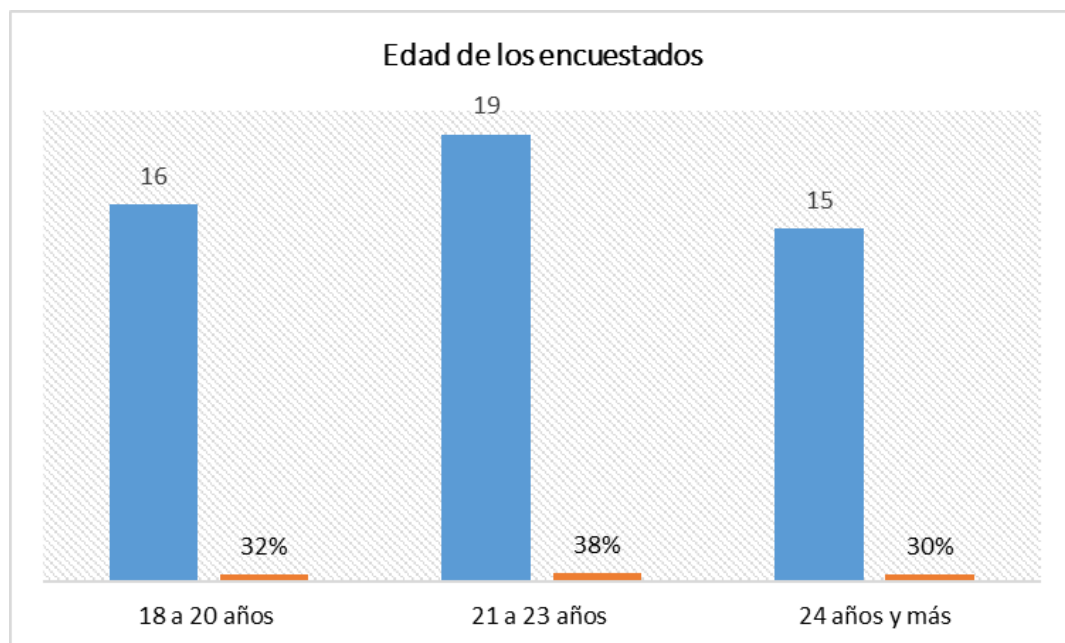
En este capítulo se presentan los datos, en forma tabulada y graficada

Resultado de los cuestionarios aplicados a los jóvenes de la ciudad de Pilar

Datos generales

Gráfico 1

Edad de los encuestados

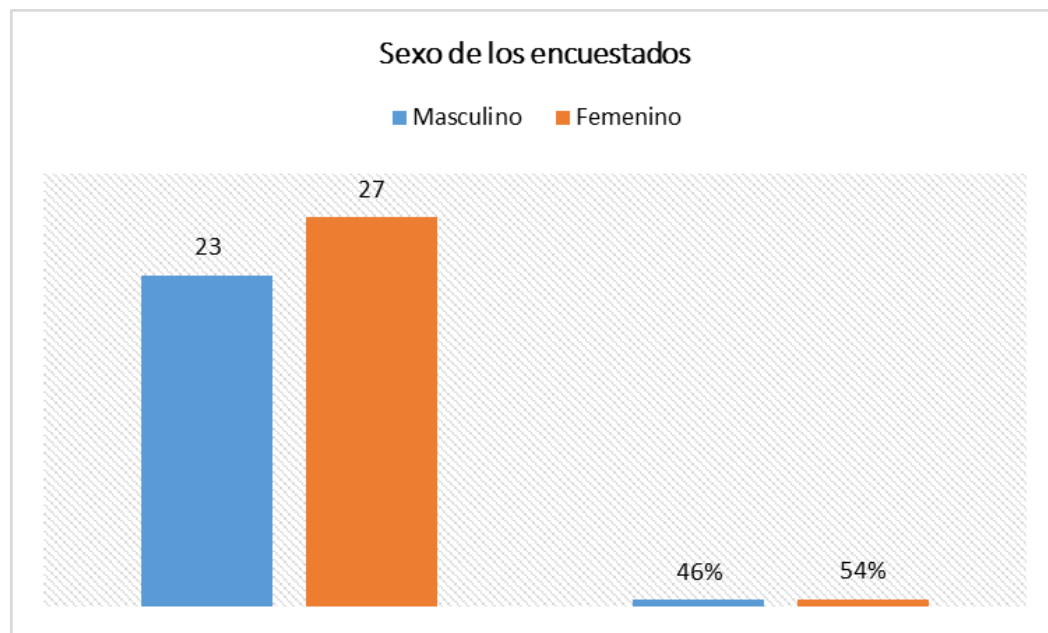


Fuente: cuestionario

La mayoría de los jóvenes encuestados de la ciudad de Pilar manifestaron tener entre 21 a 23 años de edad, al igual que un rango importante está representado por 18 a 20 años. Al respecto, Borda (2015, p. 34) en una investigación sobre la inserción de los jóvenes en el mercado del trabajo, relacionó que la edad: generalmente de los jóvenes desempleados es de entre 15 y 24 años.

Gráfico 2

Sexo de los encuestados

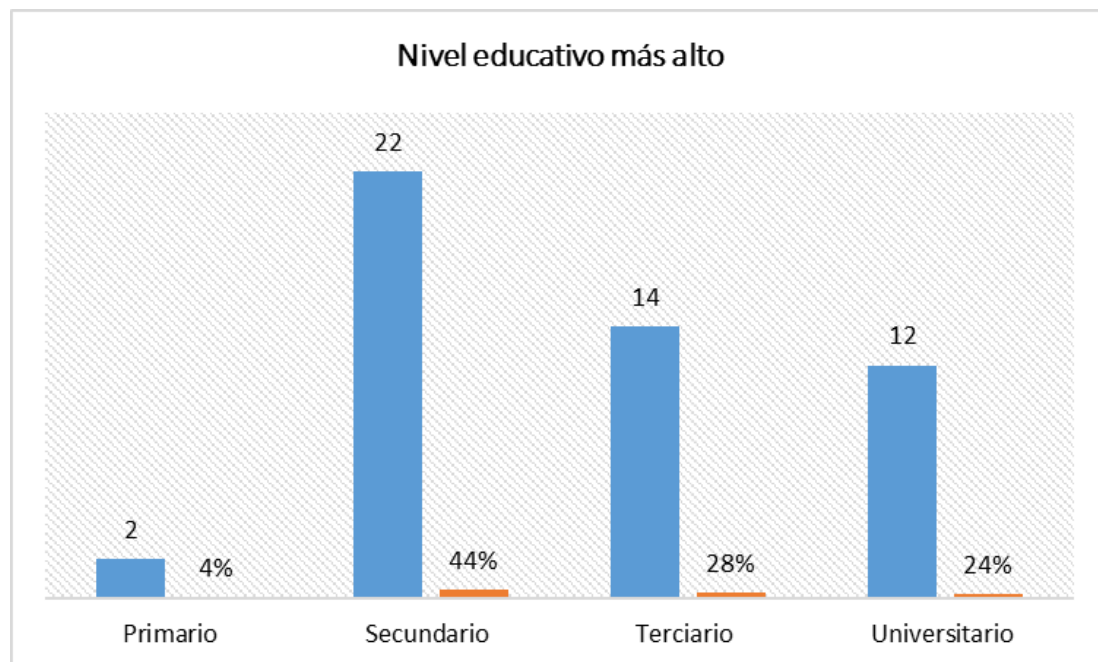


Fuente: cuestionario

La mayoría de los jóvenes encuestados en esta investigación son mujeres. Como indica Zacarias Doldan (2021) en Paraguay el desempleo abierto de los jóvenes de 15 a 29 años de edad alcanzaba en 2018 a 133.603 (10,7% de la Población Económicamente Activa, con mayor impacto sobre las mujeres (13,1%, respecto de 9,2 de los hombres), mientras que la subocupación afectaba a 69.823 (6,2% total, 9,1% mujeres y 4,3% hombres).

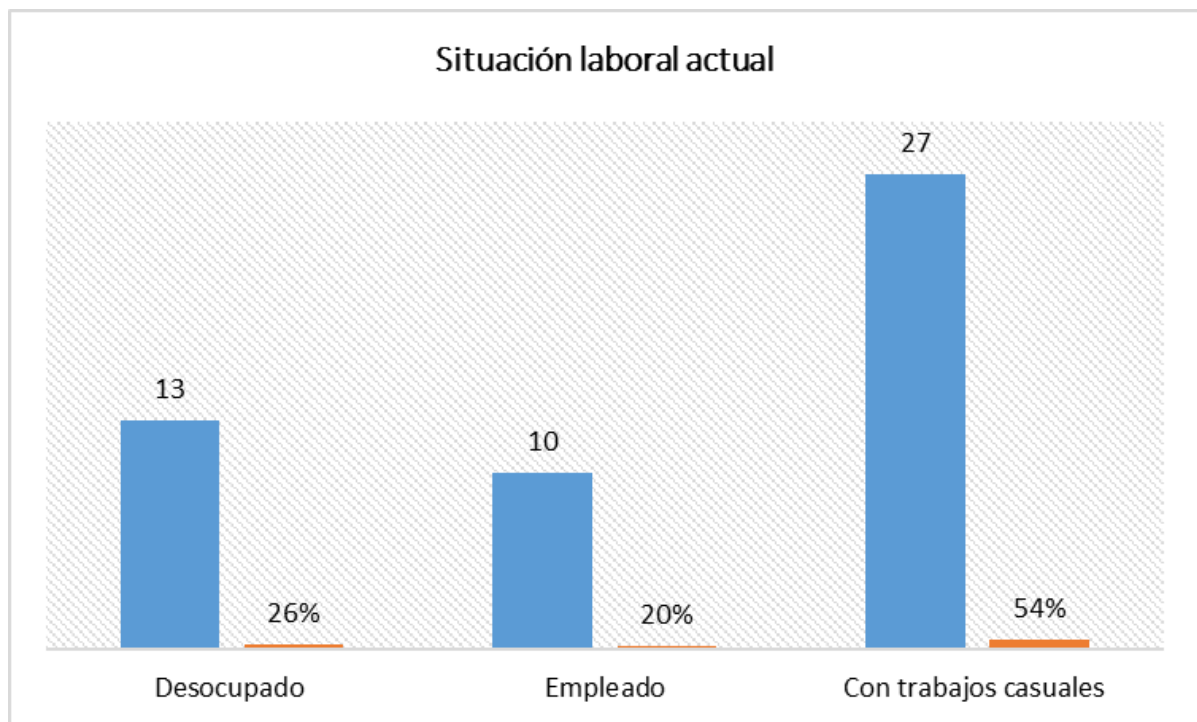
Gráfico 3

Nivel educativo más alto



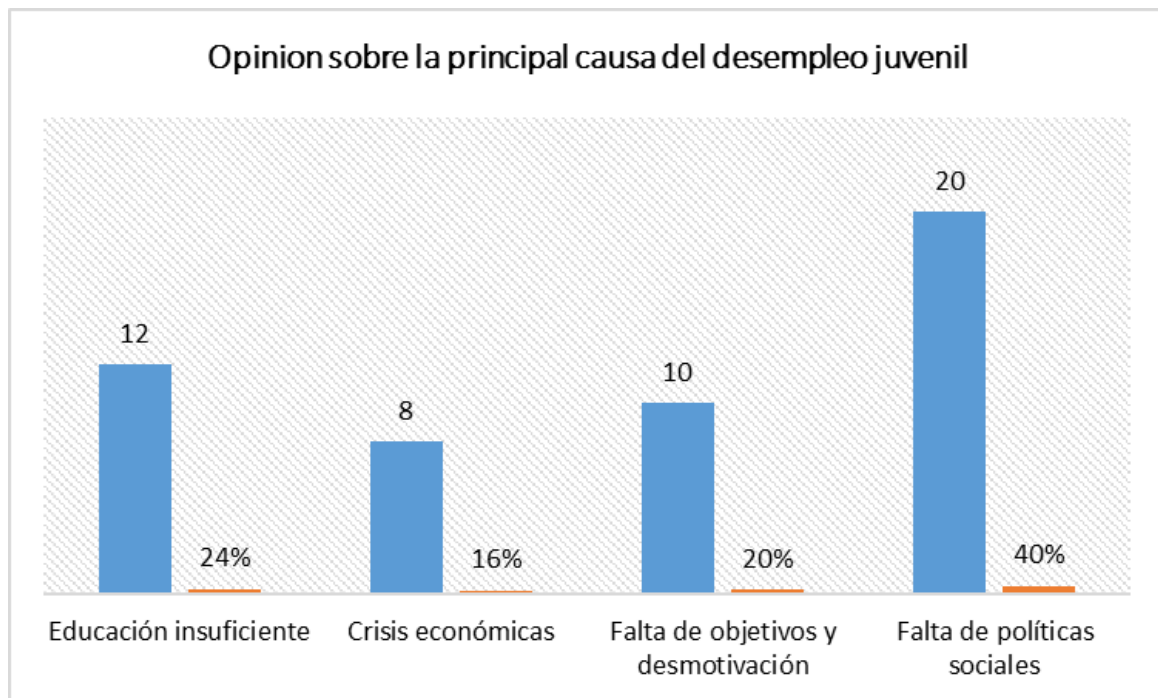
Fuente: cuestionario

En relación con el nivel educativo más alto alcanzado por los jóvenes de la muestra, se observa que un porcentaje importante ha finalizado la educación secundaria, mientras que otro grupo considerable ha obtenido un título universitario, lo que refleja una diversidad en los niveles de formación dentro de la población estudiada. Según, Borda (2015, p. 34) muchos jóvenes desempleados tienen niveles educativos bajos o medios, y a menudo carecen de habilidades específicas requeridas por el mercado laboral.

Gráfico 4*Situación laboral actual*

Fuente: cuestionario

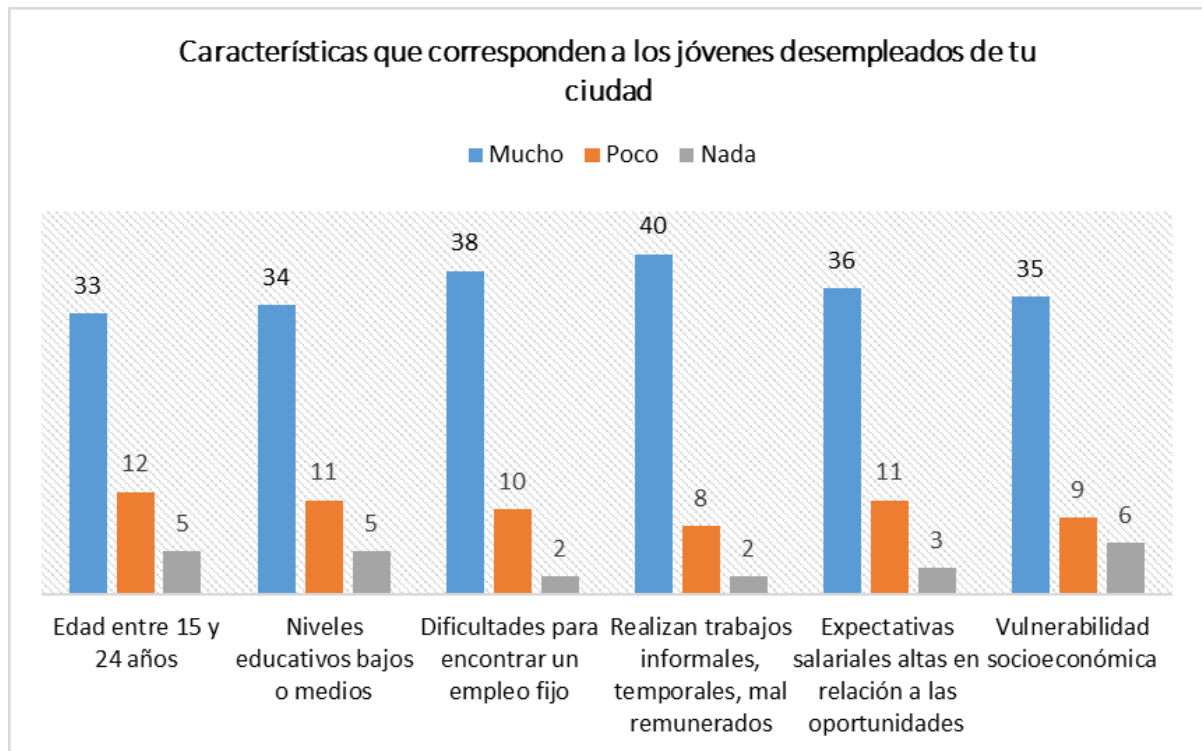
En cuanto a la situación laboral actual, la mayoría de los jóvenes encuestados en la ciudad de Pilar desempeñan trabajos ocasionales, es decir, actividades laborales de corta duración que pueden extenderse por uno o pocos días. Asimismo, se evidencia un número importante de participantes que actualmente están desempleados, lo que evidencia la inestabilidad laboral que enfrenta este grupo etario. Dalles (2013) en una publicación del periódico ABC Color sobre las Políticas orientadas a la generación del primer empleo, señala que, en Paraguay, la tasa de desempleo juvenil ha sido persistente y alarmante, afectando gravemente a los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral por primera vez.

Variable 1 Principales causas del desempleo juvenil**Gráfico 5***Opinión sobre la principal causa del desempleo juvenil***Fuente:** cuestionario

Al ser consultados sobre las principales causas del desempleo juvenil, un alto porcentaje de jóvenes señaló la falta de políticas sociales que fomenten oportunidades laborales para este sector. Asimismo, identificaron como factores relevantes la insuficiente preparación educativa y la falta de objetivos claros y motivación por parte de los propios jóvenes, lo que dificulta su inserción en el mercado laboral. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS, 2021) existen programas que están diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los jóvenes, haciéndolos más aptos para el mercado laboral. Incluyen cursos técnicos, prácticas profesionales y programas de aprendizaje.

Variable 2 Principales características de los jóvenes desempleados**Gráfico 6**

Características que corresponden a los jóvenes desempleados de tu ciudad

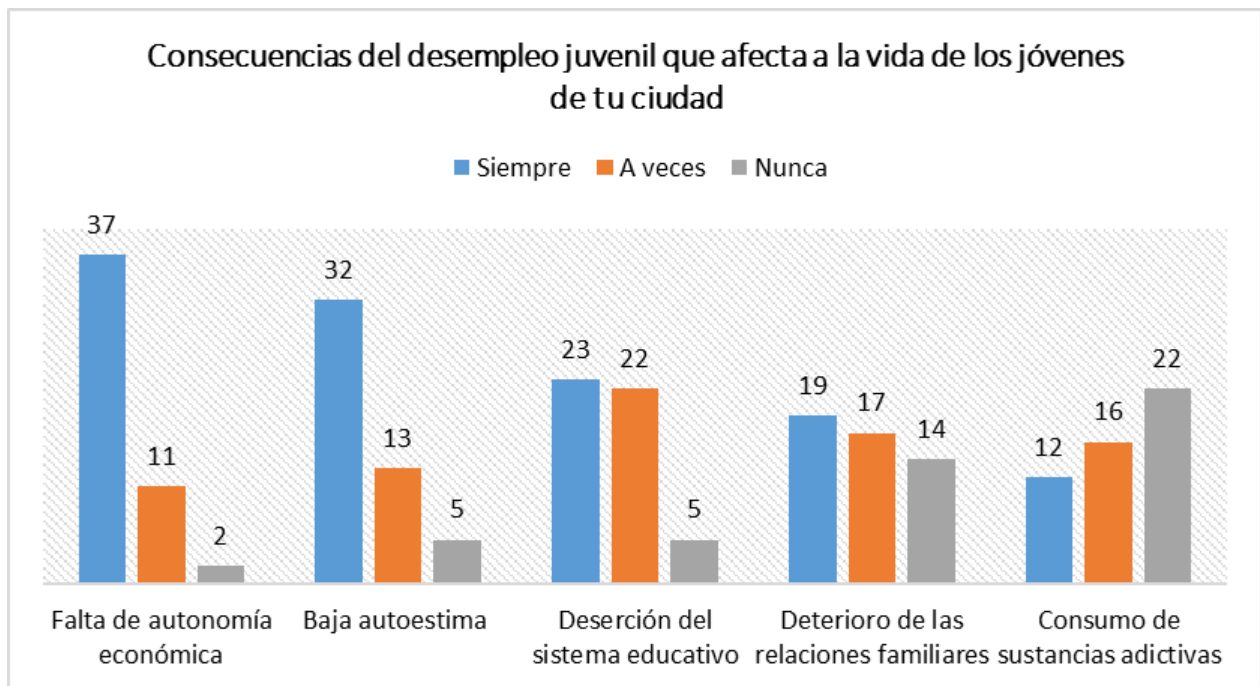


Fuente: cuestionario

Según la percepción de la mayoría de los consultados, los jóvenes desempleados de la ciudad de Pilar se caracterizan principalmente por desempeñarse en trabajos informales y mal remunerados, así como por enfrentar múltiples obstáculos para acceder a un empleo estable. Estos factores emergen como los principales indicadores dentro de esta dimensión. Según la (OIT, 2020) estas características comunes permiten entender mejor esta problemática de modo a diseñar políticas públicas que ayuden a los jóvenes a integrarse en el mercado laboral.

Variable 3 Consecuencias que tiene el desempleo juvenil en la vida de los jóvenes**Gráfico 7**

Consecuencias del desempleo juvenil que afecta a la vida de los jóvenes de tu ciudad



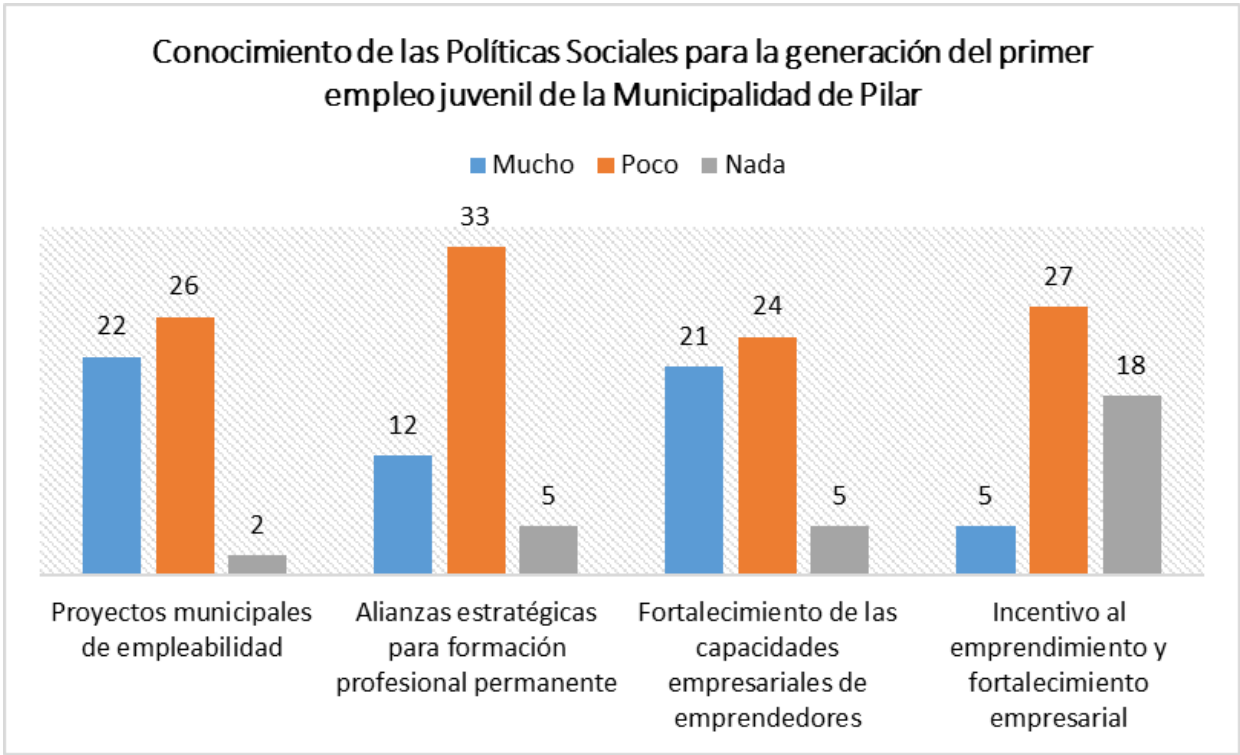
Fuente: cuestionario

A partir de los datos obtenidos, se puede afirmar que los encuestados identifican como principales consecuencias del desempleo juvenil la falta de autonomía económica, la disminución de la autoestima y el abandono del sistema educativo. El periódico Última Hora de fecha 22 de mayo de 2022, señala que el desempleo juvenil tiene consecuencias para el proyecto de vida de los jóvenes, principalmente la falta de autonomía económica de las personas adultas y la ausencia de los ingresos necesarios para que sus familias adquieran los bienes y servicios que garantizar su calidad de vida. A nivel personal, la falta de trabajo puede ocasionar baja autoestima y aislamiento social.

Variable 4 Políticas sociales implementadas por la Municipalidad de Pilar en la generación del primer empleo

Gráfico 8

Conocimiento de las Políticas sociales para la generación del primer empleo juvenil de la Municipalidad de Pilar

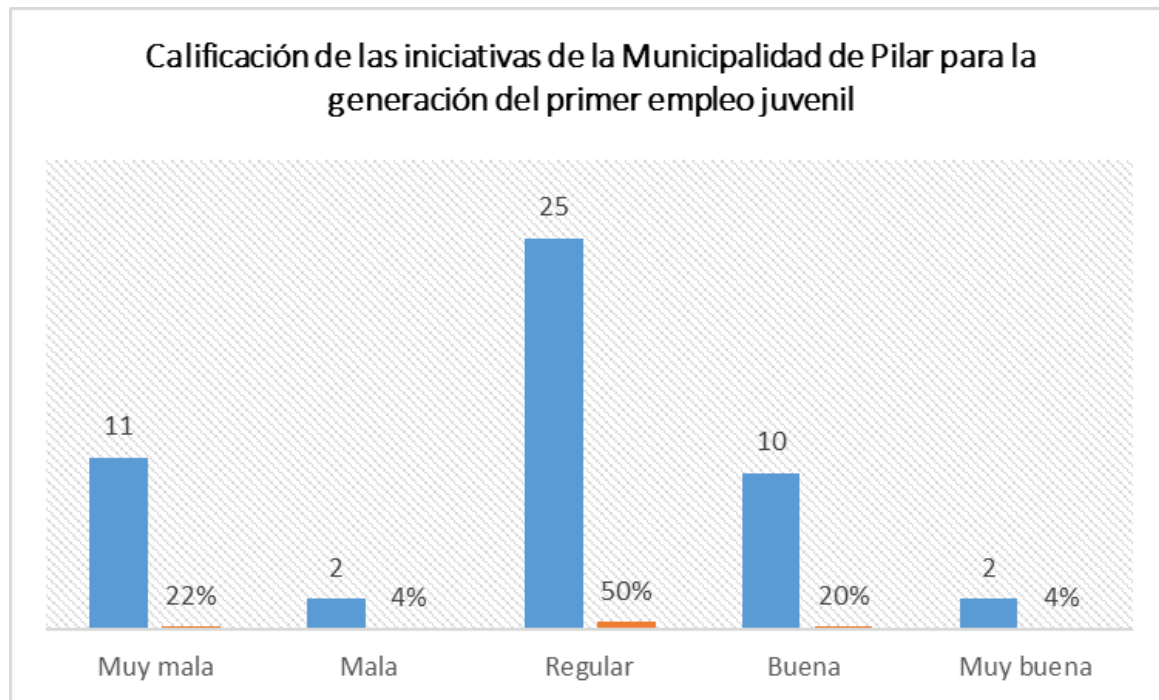


Fuente: cuestionario

En relación con el conocimiento de las políticas sociales destinadas a la generación del primer empleo juvenil en la Municipalidad de Pilar, los jóvenes encuestados mencionaron que el municipio implementa proyectos orientados a la empleabilidad juvenil, así como iniciativas dirigidas al fortalecimiento de las capacidades empresariales de emprendedores. Según Meza (2024) los últimos datos de la Encuesta Permanente de Hogares, en Paraguay hay aproximadamente unas 23.767 personas que están buscando su primera oportunidad en el mundo laboral.

Gráfico 9

Calificación de las iniciativas de la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil



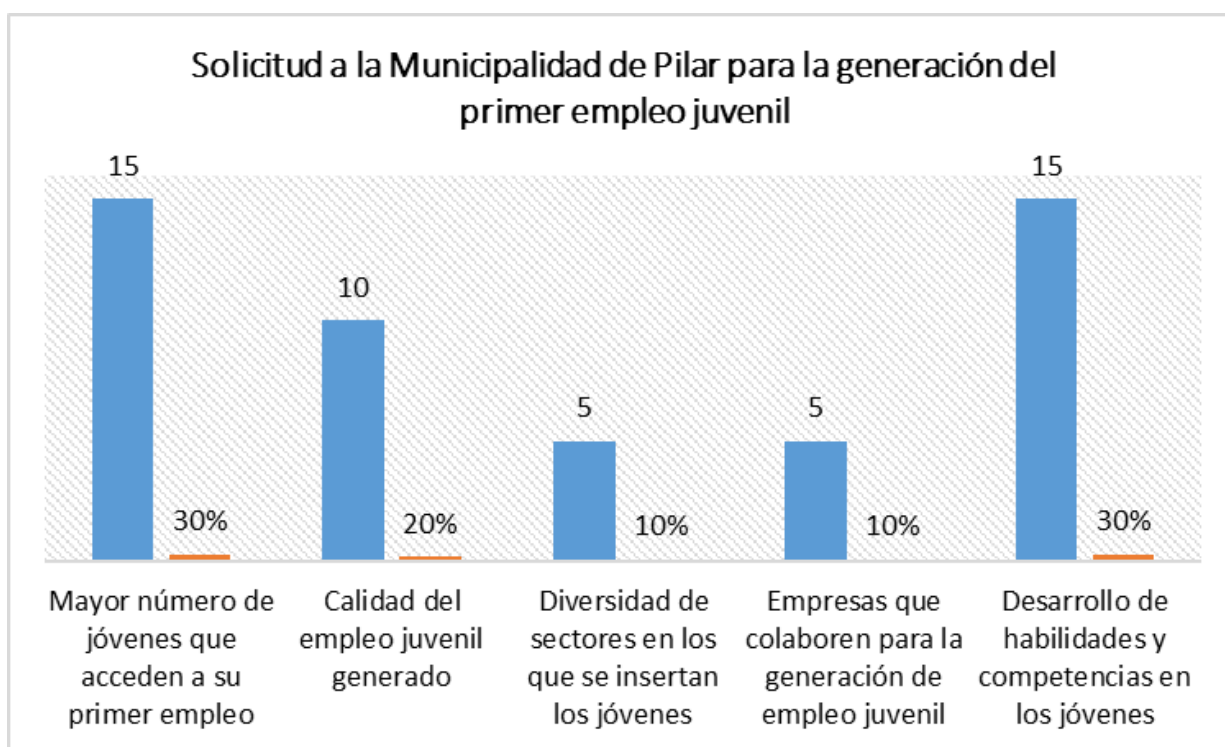
Fuente:

cuestionario

Con el objetivo de evaluar la percepción de los jóvenes sobre las iniciativas municipales para la generación del primer empleo, se les consultó al respecto. Los resultados reflejan una opinión predominantemente regular sobre las gestiones municipales en este indicador. Albuquerque (2009) señala en el Manual del Agente de Desarrollo Local, que el desarrollo desde lo local constituye un espacio privilegiado para el diseño y desarrollo de iniciativas que puedan contribuir a la construcción de un proyecto laboral, con mejores condiciones de que el joven para ingresar al mundo del trabajo.

Gráfico 10

Solicitud a la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil



Fuente: cuestionario

Al ser consultados sobre sus demandas a la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil, la mayoría de los jóvenes expresaron la necesidad de ampliar las oportunidades de acceso al primer empleo. Asimismo, destacaron la importancia de implementar programas de apoyo para el desarrollo de habilidades y competencias que faciliten su inserción en el mercado laboral. En Paraguay, la Ley No. 1980/02 establece los Contratos de primer empleo con normas para la contratación de jóvenes, asegurando derechos laborales y condiciones justas, siendo su objetivo principal regular, incentivar y fomentar el empleo juvenil.

Resultado de entrevista aplicado a la responsable del Centro de Apoyo a Emprendedores de la Municipalidad de Pilar

Se ha realizado la entrevista a la responsable del Centro de Apoyo a Emprendedores de la Municipalidad de Pilar, como encargada de dicha dependencia municipal, logrando las siguientes respuestas:

Al ser consultada sobre las principales causas del desempleo juvenil en la ciudad de Pilar, señaló que, en muchas ocasiones, las expectativas salariales de los jóvenes que buscan su primer son elevadas en relación con la oferta del mercado. Esto dificulta su inserción laboral, ya que las empresas pueden considerar poco viable contratarlos.

Respecto a las principales características de los jóvenes desempleados en la ciudad de Pilar, señaló que no contaba con información precisa al respecto. Sin embargo, sugirió que una parte significativa de estos jóvenes podrían estar cursando estudios universitarios, lo que podría influir en su situación laboral.

Sobre los efectos del desempleo juvenil en la vida de los jóvenes, la entrevistada destacó que éste impacta negativamente en su productividad, ya que la falta de oportunidades laborales puede generar desmotivación y desconfianza en sus propias capacidades. Además, señaló que la frustración resultante no solo disminuye su iniciativa para buscar empleo, sino que también reduce su disposición para emprender nuevos proyectos.

En relación con las principales políticas sociales en marcha para fomentar el acceso al primer empleo de los jóvenes de la ciudad de Pilar, la responsable de la dependencia municipal destacó la implementación de diversos programas. Entre ellos, se encuentran capacitaciones en habilidades blandas, como por ejemplo desarrollo de relaciones, trabajo en equipo, liderazgo que son fundamentales para la inserción en el mercado laboral, así como iniciativas de apoyo al emprendimiento juvenil. Además, la Municipalidad de Pilar ha establecido convenios con empresas locales para ofrecer pasantías

laborales, brindando a los jóvenes una primera experiencia profesional en un entorno real de trabajo. Asimismo, se están explorando estrategias para fortalecer el vínculo entre el sector educativo y el productivo, con el fin de alinear la formación de los jóvenes con las demandas del mercado laboral.

El enfoque principal del Centro de Apoyo a Emprendedores de la municipalidad en relación con el primer empleo juvenil se basa en fomentar la cultura emprendedora y promover la formalización de los negocios. Esto implica no solo visualizar el emprendimiento como una alternativa de inserción laboral, sino también como un motor de generación de empleo sostenible a largo plazo. A través de capacitaciones, asesoramiento y acceso a herramientas financieras, el centro busca empoderar a los jóvenes para que transformen sus ideas en proyectos viables y contribuyan al desarrollo económico local.

En cuanto al apoyo y los servicios brindados por el Centro de Apoyo a Emprendedores de la municipalidad a los jóvenes en búsqueda de su primer empleo, la entrevistada señaló que se ofrecen capacitaciones enfocadas en el desarrollo de emprendimientos, así como en el fortalecimiento de habilidades digitales. Además, el centro proporciona asesoramiento sobre los procesos de formalización de negocios y facilita espacios de comercialización a través de iniciativas como la Feria de Emprendedores.

Para facilitar el acceso de los jóvenes a oportunidades laborales en el municipio, se ha establecido una red de contactos que les permite conectarse con emprendedores locales. A través de esta plataforma, pueden interactuar directamente con otros miembros, presentar sus habilidades y ofrecer sus servicios, fomentando así el crecimiento del mundo emprendedor y la generación de nuevas oportunidades de empleo. Además, esta red no solo promueve la inserción laboral, sino que también impulsa el intercambio de conocimientos y la colaboración.

Al ser consultada sobre los principales desafíos que enfrentan los jóvenes al buscar su primer empleo, la entrevistada señaló que, en la mayoría de los casos, la falta de experiencia y el escaso acceso

a redes de apoyo representan los mayores obstáculos. Asimismo, destacó que la limitada orientación vocacional y la dificultad para desarrollar habilidades socioemocionales también influyen en el proceso de inserción laboral.

Comentó que el Centro de Apoyo a Emprendedores de la municipalidad ha implementado diversas estrategias para enfrentar los desafíos que enfrentan los jóvenes al buscar su primer empleo. Entre estas iniciativas se incluyen el asesoramiento técnico para la elaboración de un Currículum Vitae efectivo, capacitaciones en habilidades laborales y desarrollo profesional, así como el acceso a un centro de coworking, que es un espacio de trabajo compartido donde profesionales de diferentes sectores pueden trabajar juntos, con computadoras e internet de uso gratuito. Además, se promueve el networking para establecer y mantener relaciones con personas para intercambiar información, recursos y apoyo mutuo y el intercambio de experiencias entre emprendedores y buscadores de empleo, facilitando la generación de oportunidades laborales y el fortalecimiento de competencias clave para la inserción en el mercado laboral.

Para evaluar el impacto de los programas e iniciativas orientadas a la generación del primer empleo juvenil, destacó que el verdadero éxito no solo radica en la inserción laboral, sino también en la capacidad de los jóvenes para emprender y consolidar sus propias ideas de negocio. En este sentido, expresó que los casos más representativos de éxito son aquellos en los que los emprendedores logran establecer y hacer crecer sus proyectos, generando empleo no solo para sí mismos, sino también para otros, contribuyendo así al desarrollo local.

En relación con los planos y proyectos futuros del Centro de Apoyo a Emprendedores de la municipalidad respecto al primer empleo juvenil, se destacó la posibilidad de establecer alianzas estratégicas con empresas medianas y grandes, con el fin de facilitar la inserción laboral de los jóvenes y fomentar el acceso a su primer empleo. Esta colaboración permitiría generar una conexión directa entre los emprendedores jóvenes y el sector empresarial, creando oportunidades de desarrollo. No obstante,

como Centro de Apoyo, el principal objetivo sigue siendo impulsar la creación y fortalecimiento de ideas de negocio, brindando a los emprendedores las herramientas necesarias para potenciar sus proyectos y fomentar una cultura emprendedora en la comunidad.

Resultado de entrevista aplicado al intendente de la Municipalidad de Pilar

Se ha realizado la entrevista al intendente de la Municipalidad de Pilar, en carácter de informante clave para esta investigación, logrando obtener los siguientes datos:

El intendente municipal, al ser consultado sobre la situación actual del empleo juvenil en el municipio, afirmó que, aunque no se disponen de estudios o datos precisos, su percepción es que el panorama es favorable. Según su apreciación, la mayoría de los jóvenes pilarenses comienzan a trabajar al cumplir 18 años, lo que indicaría una buena inserción laboral. No obstante, reconoció la importancia de contar con estadísticas concretas que permitan evaluar con mayor precisión las oportunidades y desafíos que enfrentan los jóvenes en el mercado laboral local.

También destacó que uno de los principales desafíos que enfrentan los jóvenes al buscar su primer empleo es la discrepancia entre sus expectativas y las condiciones del mercado laboral. En este sentido, señaló que muchos aspirantes buscan salarios elevados y jornadas reducidas, lo que puede dificultar su inserción laboral. Siendo el sector económico mejor posicionado para generar empleo en la ciudad de Pilar el sector comercial, por lo que enfatizó en la importancia de promover programas de orientación y capacitación que ayuden a los jóvenes a comprender las dinámicas del empleo y a desarrollar habilidades que aumenten sus oportunidades de contratación.

En cuanto a las iniciativas implementadas por el municipio para promover el primer empleo juvenil, se destacó que la municipalidad pone un énfasis especial en la capacitación como herramienta clave para el desarrollo profesional de los jóvenes. Para ello, ofrece una variedad de cursos orientados a la adquisición de habilidades técnicas y prácticas, entre los que se incluyen electricidad, informática, gastronomía y atención al cliente. Además, se llevan a cabo ferias para emprendedores, brindando a los jóvenes la oportunidad de exhibir y

comercializar sus productos, al mismo tiempo que fortalecen sus redes de contacto y desarrollan competencias en gestión y ventas. Asimismo, se han impulsado alianzas con el sector privado para facilitar pasantías y programas de inserción laboral, promoviendo una transición más efectiva al mundo del trabajo.

En tal sentido, las iniciativas implementadas por la municipalidad, como los programas de capacitación y las ferias dirigidas a jóvenes, han tenido un impacto positivo en la inserción laboral juvenil, contribuyendo a mejorar las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional de los participantes. Cabe destacar que la mayoría de los programas son a pedido de la ciudadanía.

Comentó que la Municipalidad de Pilar ha establecido alianzas estratégicas con SINAFOCAL para ofrecer programas de capacitación a jóvenes en diversas áreas profesionales, brindándoles herramientas para mejorar su empleabilidad y fomentar el desarrollo de habilidades técnicas y blandas. Además, ha promovido acuerdos comerciales que representa espacios donde los jóvenes pueden exhibir y comercializar sus productos, fortalecer sus redes de contacto y potenciar el crecimiento de sus negocios. Estas iniciativas buscan no solo impulsar la formación profesional, sino también generar oportunidades concretas de desarrollo económico y social en la comunidad.

El entrevistado también mencionó que la Municipalidad de Pilar dispone de un centro de becas que ofrece a los jóvenes la posibilidad de acceder a programas de especialización en el extranjero. Esta iniciativa no solo amplía sus conocimientos y habilidades en diversas áreas, sino que también mejora sus oportunidades de inserción en el mercado laboral. Además, al regresar, estos profesionales pueden contribuir con nuevas perspectivas y competencias al desarrollo local, fomentando la innovación y el crecimiento en distintos sectores.

Por otro lado, con respecto a los incentivos o beneficios que la Municipalidad de Pilar brinda a las empresas que contratan jóvenes, se destacó que, para otorgar el permiso de instalación a una empresa en la ciudad, se exige que al menos el 80% de su personal esté compuesto por residentes de Pilar. Esta medida busca fomentar el empleo local y dinamizar la economía de la comunidad. Sin embargo, podría ser beneficioso complementar esta política con incentivos específicos para la contratación de jóvenes, como privilegios fiscales, capacitaciones conjuntas con instituciones educativas o programas de pasantías remuneradas, promoviendo así una mayor inclusión laboral y el desarrollo profesional de la juventud pilarense.

Con relación a si la Municipalidad de Pilar ofrece herramientas, financiamiento o capacitación para aquellos que desean iniciar su propio negocio, el intendente destacó que se cuenta con un Centro de Apoyo al Emprendedor, donde se ayuda a jóvenes y adultos que están iniciando su negocio con asesoramiento en la parte financiera, también a postular a programas nacionales donde se les puede financiar su emprendimiento entre esos se puede destacar al programa denominado CAPITAL SEMILLA que está dirigido a jóvenes emprendedores comprometidos con actividades económicas independientes.

Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Atendiendo al objetivo general planteado en la presente investigación para “*Conocer las políticas sociales que lleva adelante la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil*” y teniendo en cuenta los resultados arrojados por medio de la aplicación de los diferentes instrumentos de recolección de datos, se arribó a las siguientes conclusiones, considerando los objetivos de la investigación.

De acuerdo con el primer objetivo específico: *Describir las principales causas del desempleo juvenil en la ciudad de Pilar.*

Se determinó que, desde el punto de vista de los jóvenes encuestados, las principales causas del desempleo juvenil, son la falta de políticas sociales que fomenten oportunidades laborales para este sector. Asimismo, los mismos identificaron como factores relevantes la insuficiente preparación educativa y la falta de objetivos claros y motivación por parte de los propios jóvenes, lo que dificulta su inserción en el mercado laboral.

Desde la perspectiva de la Encargada del Centro de Apoyo a Emprendedores y el Intendente de la Municipalidad de Pilar, se ha establecido que, en muchas ocasiones, las expectativas salariales de los jóvenes que buscan su primer empleo son elevadas en relación con la oferta del mercado. Esta disparidad dificulta su inserción laboral, ya que las empresas pueden considerar poco viable contratarlos bajo esas condiciones.

Los informantes clave entrevistados mencionaron que muchos aspirantes buscan salarios elevados y jornadas reducidas, lo que añade otra capa de dificultad para su inserción en el mercado laboral.

Dado que el sector comercial es el mejor posicionado para generar empleo en la ciudad de Pilar, se hace énfasis en la importancia de promover programas de orientación y capacitación. Estos programas deberían ayudar a los jóvenes a comprender las dinámicas del empleo, así como a desarrollar las habilidades necesarias para aumentar sus oportunidades de contratación.

Con relación al segundo objetivo específico: *Reconocer las principales características de los jóvenes desempleados en la ciudad de Pilar.*

Los indicadores analizados permitieron concluir que, en este punto, los jóvenes desempleados de la ciudad de Pilar se caracterizan principalmente por desempeñarse en trabajos informales y mal remunerados, así como por enfrentar múltiples obstáculos para acceder a un empleo estable.

El perfil demográfico de los jóvenes encuestados para este estudio revela una concentración en el rango de edad de 21 a 23 años, con una presencia notable de jóvenes entre 18 y 20 años, es importante destacar la predominancia del sexo femenino en la muestra. En cuanto al nivel educativo, se observa una dualidad interesante: un porcentaje sustancial de los participantes ha completado la educación secundaria, mientras que otro grupo considerable posee títulos universitarios.

El panorama laboral para los jóvenes en Pilar se caracteriza por una marcada precariedad. Los resultados de la encuesta revelan que una proporción significativa se encuentra atrapada en empleos ocasionales, caracterizados por su corta duración y falta de estabilidad. Esta realidad, donde los jóvenes transitan entre trabajos de días o semanas, evidencia una profunda inestabilidad laboral. Además, un número alarmante de jóvenes encuestados se declara desempleado, lo que subraya la urgencia de abordar esta problemática. Esta situación no solo

impacta negativamente en la economía local, sino que también genera frustración y desaliento en los jóvenes, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional y personal.

En el marco de este objetivo específico, los informantes clave de la Municipalidad de Pilar señalaron que no se dispone de estudios o datos precisos sobre la situación laboral de los jóvenes en la ciudad. No obstante, reconocieron la importancia de contar con estadísticas concretas que permitirán evaluar con mayor precisión las oportunidades y desafíos que enfrentan en el mercado laboral local. Asimismo, sugirieron que una parte significativa de estos jóvenes podría estar cursando estudios universitarios, lo que podría incidir en su inserción laboral, ya sea limitando su disponibilidad para trabajar o dirigiéndolos hacia determinados sectores del mercado.

En cuanto al tercer objetivo específico: *Determinar las consecuencias que tiene el desempleo juvenil en la vida de los jóvenes de la ciudad de Pilar.*

De acuerdo con los datos del trabajo de campo de este estudio, se puede afirmar que las principales consecuencias del desempleo juvenil para este sector etario, serían la falta de autonomía económica, la disminución de la autoestima y el abandono del sistema educativo.

En esta dimensión abordada, los representantes de la Municipalidad de Pilar señalaron que el desempleo juvenil impacta negativamente en la productividad local, ya que la falta de oportunidades laborales puede generar desmotivación y disminuir la confianza en las propias capacidades. Además, advirtieron que la frustración derivada de esta situación no solo redujo la iniciativa para buscar empleo, sino que también afecta la disposición para emprender nuevos proyectos, limitando así el desarrollo personal y profesional de los jóvenes y, en consecuencia, el crecimiento económico de la comunidad.

Y, por último, el cuarto objetivo específico: *Identificar las políticas sociales implementadas por la Municipalidad de Pilar en la generación del primer empleo juvenil.*

En cuanto a las políticas sociales destinadas a la promoción del primer empleo juvenil en la Municipalidad de Pilar, los jóvenes encuestados reconocieron la existencia de proyectos orientados a la empleabilidad juvenil, así como iniciativas dirigidas al fortalecimiento de las capacidades empresariales de emprendedores. Sin embargo, la percepción general sobre la efectividad de estas estrategias municipales es, en su mayoría, regular, lo que sugiere la necesidad de evaluar y optimizar su impacto en la inserción laboral de los jóvenes.

Además, resulta fundamental garantizar el cumplimiento de la Ley N.º 1980/02, que regula los contratos de primer empleo y establece normas para la contratación de jóvenes. Ya que esta legislación busca no solo asegurar sus derechos laborales y condiciones de trabajo justas, sino también fomentar la inserción juvenil en el mercado laboral mediante incentivos y regulaciones que promuevan oportunidades equitativas y sostenibles.

Desde su enfoque principal, el Centro de Apoyo a Emprendedores de la municipalidad ha manifestado que impulsa el primer empleo juvenil fomentando la cultura emprendedora y promoviendo la formalización de los negocios. Según la representante de esta dependencia municipal, no solo se concibe el emprendimiento como una alternativa de inserción laboral, sino también como un motor de desarrollo económico y generación de empleo sostenible a largo plazo.

Para ello, ofrecen capacitaciones, asesoramiento técnico y acceso a herramientas financieras que permiten a los jóvenes transformar sus ideas en proyectos viables y competitivos. Asimismo, busca fortalecer su autonomía y capacidad de innovación, promoviendo redes de colaboración y acceso a mercados, con el fin de generar un ecosistema emprendedor sólido y dinámico en la comunidad.

La Municipalidad de Pilar ha establecido alianzas estratégicas con SINAFOCAL para ofrecer programas de capacitación dirigidos a jóvenes en diversas áreas profesionales. Estos

programas no solo les proporcionan herramientas para mejorar su empleabilidad, sino que también fomentan el desarrollo de habilidades técnicas y blandas esenciales para el mercado laboral. Además, el municipio ha impulsado acuerdos comerciales que crean espacios para que los emprendedores exhiban y comercialicen sus productos, amplíen sus redes de contacto y fortalezcan sus negocios. A través de estas iniciativas, se busca no solo potenciar la formación profesional, sino también generar oportunidades concretas de desarrollo económico y social, promoviendo una comunidad más inclusiva y sostenible.

Ante todo, lo expuesto anteriormente, se señala a pesar de que la percepción general de los jóvenes encuestados sobre las políticas de empleo juvenil de la Municipalidad de Pilar se sitúa en un nivel 'regular', es importante reconocer los esfuerzos significativos que la institución está realizando. Los actores clave de la Municipalidad han destacado la implementación de programas de capacitación en habilidades blandas, enfocados en áreas críticas como el desarrollo de relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el liderazgo. Estas habilidades son, sin duda, pilares esenciales para una inserción exitosa en el dinámico mercado laboral actual.

Además, se organizan ferias de emprendimiento dinámicas y temáticas, diseñadas para impulsar a los jóvenes emprendedores. Estos eventos no solo ofrecen una plataforma para exhibir y comercializar sus productos innovadores, sino que también fomentan un ambiente de aprendizaje colaborativo. A través de talleres prácticos y charlas inspiradoras, los participantes pueden adquirir habilidades esenciales en gestión empresarial, marketing digital y técnicas de venta persuasivas.

En paralelo, se han establecido alianzas estratégicas con empresas líderes del sector privado, creando programas de pasantías y de inserción laboral a medida. Estas iniciativas brindan a los jóvenes la oportunidad de aplicar sus conocimientos en entornos profesionales

reales, facilitando una transición fluida y exitosa al mundo laboral. Adicionalmente, se ofrece asesoramiento personalizado en la elaboración de currículums y la preparación para entrevistas, aumentando significativamente sus posibilidades de éxito en el competitivo mercado laboral actual.

Recomendaciones

A los jóvenes

Buscar información sobre los programas de empleo juvenil ya que existen diversas iniciativas gubernamentales y no gubernamentales que ofrecen capacitación, orientación y oportunidades laborales.

Participar en cursos y talleres que ofrecen capacitaciones en habilidades blandas como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y también habilidades técnicas

Realizar prácticas profesionales para adquirir experiencia laboral y aplicar sus conocimientos en un entorno real.

A la Municipalidad de Pilar

Realizar un diagnóstico de las necesidades y demandas del mercado laboral local, identificando los sectores con mayor potencial de crecimiento y las habilidades más requeridas para los jóvenes.

Diseñar un plan de acción con objetivos claros, metas medibles y plazos definidos, que incluya programas y proyectos específicos para promover el empleo juvenil.

Establecer una bolsa de empleo municipal que conecte a los jóvenes con las empresas que buscan contratar personal.

Involucrar a los jóvenes en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas de empleo juvenil, a través de consejos consultivos, mesas de diálogo y otras formas de participación.

Es importante que las políticas públicas de empleo juvenil tengan un enfoque de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

También es fundamental que se preste especial atención a los jóvenes en situación de vulnerabilidad, como aquellos que viven en zonas rurales o que pertenecen a grupos minoritarios.

Reducir la carga impositiva para las empresas que participen en programas de primer empleo.

A las autoridades departamentales

Promover la igualdad de oportunidades para jóvenes de todos los orígenes socioeconómicos.

Fomentar la participación de los jóvenes en el diseño e implementación de las políticas.

Desarrollar plataformas digitales que conecten a jóvenes con oportunidades de empleo y capacitación.

Facilitar el acceso a información sobre becas y programas de apoyo al emprendimiento.

Fortalecer los servicios de orientación laboral para jóvenes, brindando información sobre el mercado laboral y oportunidades de empleo.

Ofrecer incentivos económicos a las empresas que contraten jóvenes sin experiencia laboral.

A la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Realizar investigaciones sobre las demandas del mercado laboral actual y futuro, identificando los sectores con mayor potencial de empleo para jóvenes.

Analizar la efectividad de las políticas públicas actuales dirigidas al empleo juvenil, identificando sus fortalezas y debilidades.

Realizar campañas de sensibilización dirigidas a empresas y a la sociedad en general sobre la importancia de brindar oportunidades de empleo a los jóvenes.

Realizar un seguimiento y evaluación continua de las políticas para asegurar su efectividad y proponer desde la academia los ajustes necesarios.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre Briones, A. (2009). Política social e indicadores distributivos: Elementos para una caracterización de la política social en Chile. Polis (Santiago), 8(22), 231-248.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682009000100014>
- Alburquerque, F. (2009) Manual del Agente de Desarrollo Local. Ediciones Sur. Barcelona. España.
- Arias Astray, A. y Sánchez Moreno, E. (2012) Escuela Universitaria de Trabajo Social. Revista de estudios de juventud. N° 97. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Borda, D. (2015) Inserción de los jóvenes en el mercado del trabajo. Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP. Asunción – Paraguay.
- Cardozo, L. (30 de octubre de 2024) 7 de cada 10 jóvenes buscan empleo en Paraguay: ¿Cuáles son las barreras más recurrentes para la inserción al mercado laboral?
<https://marketdata.com.py/educacion/economia-facil/7-de-cada-10-jovenes-buscan-empleo-en-paraguay-cuales-son-las-barreras-mas-recurrentes-para-la-insercion-al-mercado-laboral-136713/>
- Dalles, P. (18 de marzo de 2013). Políticas orientadas a la generación del primer empleo. ABC Color Escolar <https://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/escolar/politicas-orientadas-a-la-generacion-del-primer-empleo-550862.html>
- De La Hoz, F. J.; Quejada, R. y Yáñez, M. (2012) El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, vol. 10, núm. 1, pp. 427-439 Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud. Manizales. Colombia
- Flores, T. (2022) Qué es una Política Social. Observatorio de Gobierno y Políticas Públicas.
<https://politicapublica.cl/definicion-de-politica-social/>

Gómez, M. F. (2021) Crisis laboral de la juventud y Covid 19, una cicatriz prolongada

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/crisis-laboral-de-la-juventud-y-covid-19-una-cicatriz-prolongada/>

Guerra, R. (2005) Los jóvenes y el mundo del trabajo. Escuela de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014) Metodología de la investigación. 6ta. Edición. Editorial McGraw-Hill. México D.F.

Insaurralde, M. B. y Tello, J. C. (2023) Transición del empleo juvenil en Paraguay

Instituto Nacional de Estadística INE (2022) Censo Nacional de Población y Viviendas 2022

<https://www.ine.gov.py/censotransparente/planificacion.php>

Jiménez, R. (2008) “Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica” Editorial: Ciencias Médicas. La Habana. Cuba

La Nación (15 de junio de 2023) En Paraguay, primer empleo de los jóvenes se da en sector

informal <https://www.lanacion.com.py/negocios/2023/06/15/en-paraguay-primer-empleo-de-los-jovenes-se-da-en-sector-informal/>

Ley N° 1980/2002 (21 de marzo de 2019) Del primer empleo <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8725/ley-n-1980-de-primer-empleo>

Ley N° 213/91 Código del Trabajo (17 de septiembre de 2014) <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

Ley N° 4951/ 2013 De Inserción al empleo juvenil (25 de abril de 2016)

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4776/de-insercion-al-empleo-juvenil>

López Arce, E. (2021) Situación laboral de jóvenes atraviesa su momento más crítico

<https://www.lanacion.com.py/pais/2021/09/19/situacion-laboral-de-jovenes-atraviesa-su-momento-mas-critico>

López Peláez, A. (2012) Jóvenes y Trabajo Social. Revista de estudios de juventud. N° 97.

Andalucía. España

López, J. F. (04 de enero de 2019) Desempleo juvenil

<https://economipedia.com/definiciones/desempleo-juvenil.html>

Meza, D. (18 de marzo de 2024) La preparación es clave para acceder al primer empleo.

Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTESS.

<https://www.mtess.gov.py/noticias/la-preparacion-es-clave-para-acceder-al-primer-empleo>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - MTESS (2021) El Ministerio de Trabajo

lanzó programa de capacitación para el acceso al primer empleo

<https://www.mtess.gov.py/noticias/el-ministerio-de-trabajo-lanzo-programa-de-capacitacion-para-el-acceso-al-primer-empleo>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - MTESS (2021) Plan de reactivación del empleo en Paraguay

https://www.mtess.gov.py/application/files/8215/8991/1190/Plan_de_reactivacion_del_empleo_en_Paraguay_2020-2021.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - MTESS (2021) Plan Nacional de Empleo 2022-2026. Asunción, Paraguay.

Morales Herrera, M. I (31 de enero de 2023) Conoce qué son las Políticas Sociales y su

importancia <https://www.ineaf.es/tribuna/que-son-las-politicas-sociales/#:~:text=Las%20pol%C3%ADticas%20sociales%20son%20las,y%20sociales%20de%20los%20ciudadanos>.

Nehuén, T. (19 de septiembre de 2024) Política social - Qué es, definición, ejemplos y ramas.

<https://definicion.de/politica-social/>

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2017). Políticas de empleo juvenil: revisión de evidencia y lecciones aprendidas. Ginebra, Suiza: OIT.

OIT. (2020). Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: Tecnología y el futuro del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo

Ortiz, L. (2014) La educación escolar ante los límites de la inequidad. Debate. Revista digital de políticas públicas. Asunción. Paraguay

Ovando, F. (2017) Los Desafíos del empleo juvenil en Paraguay. Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya. CADEP. Asunción – Paraguay.

Revista Plus (6 diciembre de 2023) Jóvenes acceden a primer empleo a través del programa “Estemos Abiertos 2.0” <https://revistaplus.com.py/2023/12/06/jovenes-acceden-a-primer-empleo-a-traves-del-programa-estemos-abiertos-2-0/>

Riveros Montiel, Tania Inocencia; Olmedo de Ríos, Shirley Lorena. (2020) Edición. N° 1. Universidad Nacional de Pilar, Facultad de Ciencias, Tecnologías y Artes, 2020.

Servicio Nacional de Promoción Profesional – SNPP (noviembre de 2024) Lanzamiento de Proyecto para mejorar la empleabilidad en beneficio de 1.000 jóvenes <https://www.snpp.edu.py/noticias-snpp/13986-lanzamiento-de-proyecto-para-mejorar-la-empleabilidad-en-beneficio-de-1-000-j%C3%B3venes.html>

Tamayo y Tamayo, M. (2008). El proceso de la investigación científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos (4a. ed.) Editorial Limusa. Guadalajara. México.

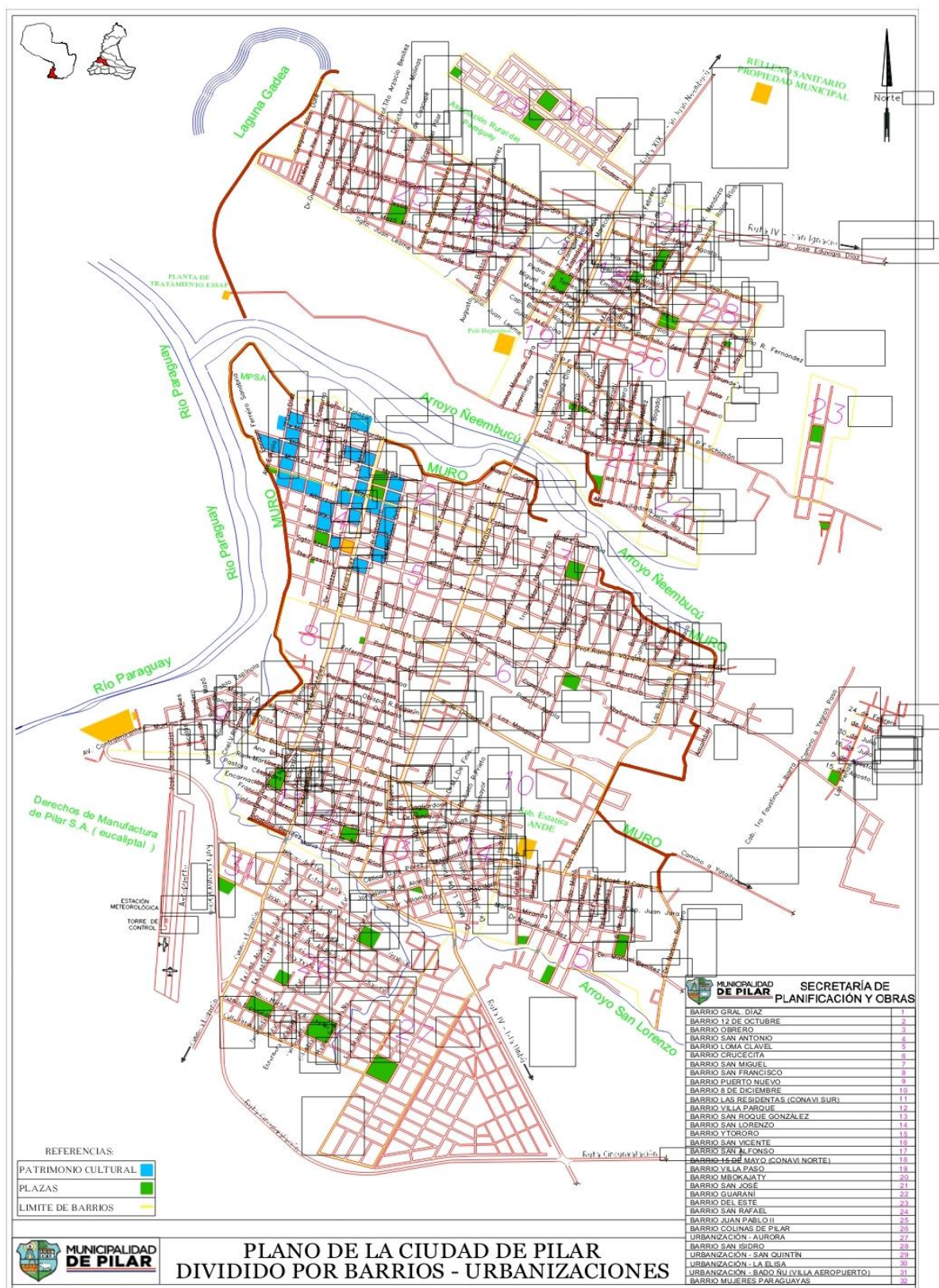
Ultima Hora (22 de mayo de 2022) Desempleo: problema social, económico y psicológico <https://www.ultimahora.com/desempleo-problema-social-economico-y-psicologico-n3002738#:~:text=Mayo%202022%2C%202022%2012%3A00,garantizar%20su%20calidad%20de%20vida>

Yuste Gallego, S. (13 de diciembre de 2024) El impacto de los jóvenes con desempleo y sus consecuencias psicológicas El impacto de los jóvenes con desempleo y sus consecuencias psicológicas

Zacarias Doldan, S. E. (2021) Análisis del Desempleo Juvenil en Paraguay: Políticas para la Reducción del Desempleo Juvenil, Tendencia entre 2015 a 2017. Instituto Latino-Americano de Economía, Sociedad y Política (ILAESP). Foz de Iguazú

ANEXOS

Anexo 1 – Croquis de la ciudad de Pilar



Anexo 2

Universidad Nacional de Pilar
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Carrera Trabajo Social

Tema:

Investigador:

El presente cuestionario se realizará como instrumento de investigación. Es de mucha utilidad que pueda marcar cada ítem en forma sincera. Estas respuestas serán utilizadas sólo para fines de la investigación.

Cuestionario para jóvenes**Datos generales**

1- Edad: _____

2- Sexo

☐ Masculino☐ Femenino

3- Nivel educativo más alto _____

4- Actualmente te encuentras

☐ Desocupado☐ Empleado☐ Con trabajos casuales

Otros especificar _____

Variable 1 Principales causas del desempleo juvenil

5- Según tu parecer ¿cuál es la principal causa del desempleo juvenil?

☐ Educación insuficiente☐ Crisis económicas☐ Falta de objetivos y desmotivación☐ Falta de políticas sociales

Variable 2 Principales características de los jóvenes desempleados

6- Según tu opinión, en qué medida las siguientes características corresponden a los jóvenes desempleados de tu ciudad

Indicadores	Mucho	Poco	Nada
Edad entre 15 y 24 años			
Niveles educativos bajos o medios			
Dificultades para encontrar un empleo fijo			
Realizan trabajos informales, temporales, mal remunerados			
Expectativas salariales altas en relación a las oportunidades			
Vulnerabilidad socioeconómica			

Variable 3 Consecuencias que tiene el desempleo juvenil en la vida de los jóvenes

7- ¿Cuáles son las consecuencias del desempleo juvenil que afecta a la vida de los jóvenes de tu ciudad?

Indicadores	Mucho	Poco	Nada
Falta de autonomía económica			
Baja autoestima			
Aislamiento social			
Exclusión del sistema educativo			
Deterioro de las relaciones familiares			
Aumento de la violencia			
Consumo de sustancias adictivas			

Variable 4 Políticas sociales implementadas por la Municipalidad de Pilar en la generación del primer empleo

8- ¿Tienes conocimiento si la Municipalidad de Pilar implementa las siguientes Políticas sociales para la generación del primer empleo juvenil?

Indicadores	Mucho	Poco	Nada
Proyectos municipales de empleabilidad			
Alianzas estratégicas para formación profesional permanente			
Fortalecimiento de las capacidades empresariales de emprendedores			
Incentivo al emprendimiento y fortalecimiento empresarial			

9- ¿Cómo calificarías las iniciativas de la Municipalidad de Pilar para la generación del primer empleo juvenil?

☐ Muy mala

☐ Mala

☐ Regular

☐ Buena

☐ Muy buena

10- ¿Qué solicitarías a la Municipalidad de Pilar como apoyo a la generación del primer empleo juvenil?

☐ Mayor número de jóvenes que acceden a su primer empleo

☐ Calidad del empleo juvenil generado

☐ Diversidad de sectores en los que se insertan los jóvenes

- ☐ Empresas que colaboren para la generación de empleo juvenil
- ☐ Desarrollo de habilidades y competencias en los jóvenes

Anexo 3

Universidad Nacional de Pilar
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Carrera Trabajo Social

Tema:

Investigador:

La presente entrevista se realizará como instrumento de investigación. Es de mucha utilidad que pueda marcar cada ítem en forma sincera. Estas respuestas serán utilizadas sólo para fines de la investigación.

Guía de entrevista a informantes clave (Responsable del Centro de Apoyo a Emprendedores)

- 1- Según su opinión ¿Cuáles son las principales causas del desempleo juvenil en la ciudad de Pilar?

- 2- ¿Puede enumerar las principales características de los jóvenes desempleados en la ciudad de Pilar?

- 3- ¿Qué efectos cree que produce en la vida de los jóvenes el desempleo juvenil?

- 4- ¿Podría describir las principales políticas sociales que se están implementando actualmente para promover la generación de primer empleo en Pilar?

- 5- ¿Cuál es el enfoque principal del Centro de Apoyo a Emprendedores en relación con el primer empleo juvenil?

- 6- ¿Qué tipo de apoyo o servicios ofrece el centro a los jóvenes que buscan su primer empleo?

7- ¿Cómo trabaja el centro para conectar a los jóvenes con oportunidades de empleo en el municipio?

8- ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los jóvenes al buscar su primer empleo?

9- ¿Qué estrategias o iniciativas ha implementado el centro para abordar estos desafíos?

10- ¿Cómo se mide el centro el éxito de sus programas o iniciativas en la generación de primer empleo juvenil?

11- ¿Cuáles son los planes o proyectos futuros del centro en relación con el primer empleo juvenil?

Anexo 4

Universidad Nacional de Pilar
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Carrera Trabajo Social

Tema:

Investigador:

La presente entrevista se realizará como instrumento de investigación. Es de mucha utilidad que pueda marcar cada ítem en forma sincera. Estas respuestas serán utilizadas sólo para fines de la investigación.

Guía de entrevista a informantes clave (Intendente Municipal)

- 1- ¿Cuál es la situación actual del empleo juvenil en el municipio? ¿Existen datos o estudios recientes al respecto?

- 2- ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los jóvenes al buscar su primer empleo?

- 3- ¿Qué sectores económicos tienen mayor potencial para generar empleo juvenil en la ciudad?

- 4- ¿Qué iniciativas o programas ha implementado el municipio para promover el primer empleo juvenil? ¿Podría describirlos brevemente?

- 5- ¿Cuáles han sido los resultados de estas iniciativas hasta el momento? ¿Han tenido un impacto positivo en la inserción laboral de los jóvenes?

- 6- ¿Qué alianzas o colaboraciones ha establecido el municipio con otras instituciones (empresas, organizaciones, etc.) para abordar este tema?

7- ¿Qué medidas concretas se proponen implementar para mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes?

8- ¿Cómo se piensa involucrar a los jóvenes en el diseño y la implementación de estas estrategias?

9- ¿Existen ordenanzas o regulaciones municipales que fomenten la contratación de jóvenes sin experiencia laboral?

10- ¿Qué incentivos o beneficios se ofrecen a las empresas que contratan jóvenes?

11- ¿Qué programas de formación o capacitación ofrece el municipio para preparar a los jóvenes para el mundo laboral?

12- ¿Se articulan estos programas con las necesidades del mercado laboral local?

13- ¿Cómo se promueve la participación de los jóvenes en estos programas?

14- ¿Se ofrecen herramientas, financiamiento o capacitación para aquellos que desean iniciar su propio negocio?
